

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

INTÉGRATION SOCIOÉCONOMIQUE ET NÉGOCIATION DES FRONTIÈRES
ETHNIQUES : LA RELATION ENTRE DÉQUALIFICATION,
DISCRIMINATION PERÇUE ET IDENTIFICATION À LA CATÉGORIE
« QUÉBÉCOIS » CHEZ LES IMMIGRANTS MAGHRÉBINS À MONTRÉAL

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR

MATHIEU FORCIER

MARS 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens d'abord et avant tout à remercier les 12 répondants qui ont aimablement accepté de participer à ce mémoire de maîtrise, ce qui impliquait de s'ouvrir à un inconnu et de partager avec lui ses espoirs et ses difficultés. Je suis bien conscient qu'il ne s'agissait pas d'une tâche évidente et que ce mémoire est redevable de leur bonne volonté. En dépit du cadre formel qu'imposait cette recherche, les entrevues ont toutes été autant de rencontres enrichissantes. J'espère sincèrement que ce mémoire saura être à la hauteur de leurs attentes.

Évidemment, des remerciements particuliers vont à mes deux co-directeurs de recherche Frédérick-Guillaume Dufour et Paul Eid. Leurs conseils et commentaires de lecture ont toujours été des plus éclairants. Ils ont su me guider, du choix de l'objet de recherche à la conclusion, et il va sans dire que ce mémoire aurait été impossible sans eux. Je suis particulièrement reconnaissant envers Guillaume qui a été contraint de subir les contrecoups des montagne-russes de la rédaction et qui a su me supporter et habilement me conseiller. J'ai choisi ce directeur de recherche en raison de l'importance qu'il a su avoir sur mon parcours académique. Jamais je n'avais eu de professeur aussi exigeant et c'est là une qualité que je cherchais pour ma direction de recherche. Paul, je te remercie pour tes recommandations de lecture, tes commentaires rigoureux et ton support tout au long de la longue collecte de données. J'espère franchement être en mesure de continuer à travailler avec vous sur d'autres projets.

Je remercie aussi Shirley Roy pour ses conseils méthodologiques avisés. Je ne peux que me montrer reconnaissant envers le département de sociologie de l'UQAM et tous les professeurs et chargés de cours qui ont participé à ma formation.

Merci à mes camarades apprentis sociologues pour votre intelligence et votre solidarité. Vous m'avez stimulé dans ce travail et j'espère avoir pu en faire de même.

Il m'est difficile d'imaginer ce qu'aurait pu être ce mémoire sans la présence de mon frère Hubert. Des innombrables soirées à refaire le monde aux commentaires rigoureux sur mes écrits, il aura su m'inspirer, me guider, me faire douter et me conforter dans mes positions. Il y a beaucoup de toi dans ce travail.

Je remercie mes parents Luc et Sylvie qui m'ont toujours soutenu moralement et qui ont su me transmettre une part de leur force nécessaire à la poursuite de cette expérience.

Merci à Émilie pour sa présence, son sourire et son support quotidiens. Tu auras finalement réussi à me faire croire à l'impossible.

Enfin, je me dois de remercier le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC) et l'Institut d'études internationales de Montréal (IEIM) pour leur support financier à travers les bourses qu'ils m'ont accordées aux cours de mes études de maîtrise.

DÉDICACE

À ma famille, ma copine, mes amies et amis,
à toutes celles et tous ceux qui ont contribué
à leur façon à la réalisation de ce travail
et m'ont soutenu tout au long de mes études

AVANT-PROPOS

Il nous apparaît pertinent et nécessaire d'exposer d'entrée de jeu quelles sont les raisons et les motivations qui nous ont menés à nous intéresser à cet objet, puis à préconiser l'angle d'approche adopté. Cela permettra d'ailleurs de reconnaître notre position et notre perspective en tant que chercheur. Alors que je me demandais quel objet d'étude j'allais approfondir, un de mes directeurs de maîtrise m'avait encouragé à me pencher sur une réalité suscitant chez moi un sentiment de colère, de telle sorte que ma motivation en serait moins érodée lors des passages à vide et des remises en questions existentielles que semblent nécessairement impliquer la rédaction d'un mémoire de maîtrise en sociologie. Le choix de mon objet m'est alors apparu évident au visionnement d'un épisode d'une série documentaire télévisée portant sur la pauvreté à Montréal où l'on présentait une famille d'immigrants algériens dont le père, pharmacien depuis une vingtaine d'années et ayant été admis au pays en tant que travailleur qualifié, était sur l'aide sociale en raison d'obstacles qu'il qualifiait d'irrationnels. On y voyait ensuite un agent de liaison d'une cafétéria communautaire œuvrant auprès de nombreux immigrants diplômés en situation de pauvreté qui rapportait que plusieurs lui signifient leur désir d'intégration tout en se demandant où et comment entrer en contact avec les « Québécois ». Considérant le contexte social contemporain marqué par des débats sur la diversité ethnoculturelle où les immigrants, et en particulier ceux associés à l'Islam, sont de plus en plus perçus sous l'angle de la menace pour la cohésion sociale et l'« identité nationale » québécoise, la prise en compte du travail et des inégalités socioéconomiques dans l'analyse nous est apparue capitale. J'ai alors cherché à articuler cette dimension aux questions et objets qui m'étaient déjà plus familiers et avaient pris place au cœur de mes intérêts d'étude, soit le nationalisme, le pluralisme, le racisme, l'identification et les frontières ethniques.

Cela a eu pour effet de nous aiguiller vers une étude empirique et nous a incité à nous confronter à la réalité sociale, réalité qui, jusqu'alors et au fil de notre cheminement académique, fut essentiellement étudiée à travers la lecture d'ouvrages théoriques ou d'études de cas, et donc de données secondaires. Faire un terrain représentait donc un certain défi et, en nous intéressant à une réalité d'inégalité et de marginalisation d'ordre économique et au rôle du travail comme lien social, nous empruntions un angle jusqu'alors peu défriché au fil de notre parcours personnel en sociologie. En effet, ni la sociologie économique, ni la sociologie du travail n'avait été au cœur de nos intérêts de recherche, intérêts davantage portés vers les champs de la sociologie politique, de la sociologie de la culture et des relations ethniques.

Comme Pierre Bourdieu, nous croyons que le sociologue ne peut prétendre à une connaissance purement objective de la réalité sociale se soustrayant au rapport subjectif à l'objet dans la mesure où « les faits sociaux sont socialement construits et tout agent social, comme le savant, construit tant bien que mal, et vise à imposer, avec plus ou moins de force, sa vision singulière de la réalité, son "point de vue" » (2001 :172). Bien entendu, nous avons fait preuve de rigueur tout au long de notre recherche, mais il n'en demeure pas moins que la ligne est parfois mince entre la posture de chercheur et celle de citoyen, notamment lorsqu'un sujet interviewé affirme espérer que l'intervieweur se fasse au terme de la recherche le porte-parole des exclus :

J'espère sincèrement que votre étude ne sera pas lettre morte. J'espère sincèrement que vous ferez de l'impact pour changer les choses qu'il y a à changer, pour maintenir celles qu'il y a à maintenir, pour réétudier celles où on n'est pas sûr. Puis le monde aura changé entre temps parce que le monde change assez souvent. J'espère vraiment que vous pourriez être une voie, un véhicule pour toutes ces voix qu'on n'entend pas (P9, requalifié).

Tout en cherchant à éviter cet écueil du romantisme courant dans la recherche qualitative portant sur les catégories sociales marginalisées, il reste que notre démarche de recherche puise sa source dans un sentiment d'injustice devant un

problème social. Si ce mémoire ne s'inscrit pas *a priori* dans une logique de recherche-action, les connaissances qu'il vise à produire sont, comme toute autre, le fruit d'un intérêt particulier et d'un « engagement en valeur vis-à-vis du réel qui sélectionne ce qui a de l'importance pour nous et laisse de côté ce qui en est dépourvu » (Berthelot, 2000 : 385).

Notons que, au moment de la conception du projet de recherche et de la collecte de données, nous ne nous attendions pas à ce que notre objet d'étude devienne autant d'actualité avec le projet de charte des « valeurs québécoises ». Il n'est pas exclu que les débats entourant ce projet gouvernemental ait pu avoir un impact considérable sur les perceptions des frontières ethniques qu'ont les acteurs concernés. Les résultats de la présente étude seraient donc possiblement différents si la recherche avait été conduite dans le contexte actuel.

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS	v
LISTE DES FIGURES.....	xi
LISTE DES TABLEAUX.....	xii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	xiii
RÉSUMÉ	xiv
INTRODUCTION	
0.1 Objet, problématique et question de recherche	1
0.2 Plan du mémoire	5
CHAPITRE I	
REVUE DE LITTÉRATURE ET QUESTION DE RECHERCHE	9
1.1. Inégalités socioéconomiques.....	9
1.1.1. Déqualification des immigrants : les minorités racisées pénalisées.....	14
1.1.2 Discrimination à l'embauche	23
1.1.3 Dévaluation des compétences acquises à l'étranger	27
1.2 La discrimination perçue.....	37
1.3 Racisation des individus originaires du monde arabo-musulman.....	42
1.4 Pluralisme, égalité et identité nationale	47
1.5 Question et hypothèses de recherche	53
CHAPITRE II	
CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE	58
2.2 L'apport wébérien : l'ethnicité comme relation sociale subjective et objective ..	58
2.2.1 La croyance en une origine commune ou la dimension idéelle de l'ethnicité.....	59

2.2.2 Les rapports objectifs de pouvoir ou la dimension matérielle de l'ethnicité.....	61
2.3 La frontière ethnique et le déplacement de l'analyse : des différences culturelles à la différenciation sociale.....	63
2.3.1 Construction et négociation de la frontière ethnique	69
2.4 La tension catégorisation/identification et la centralité des rapports de pouvoirs.....	79
2.4.1 Le marché du travail : lieu de construction et de négociation de la frontière	92
2.5 Méthodologie	97
2.5.1 Méthode et univers d'analyse.....	98
2.5.2 Échantillon	100
2.5.3 Mode de recrutement.....	102
2.5.4 Déontologie de la recherche.....	103
2.5.5 Structure et réalisation des entretiens.....	105
2.5.6 Grille d'entretien	105
2.5.7 Procédure d'analyse des données.....	107
2.5.8 Présentation des répondants	108
2.5.9 Limites de la recherche	109
CHAPITRE III	
ANALYSE DES RÉSULTATS	111
3.1 Aspirations et obstacles socioprofessionnels	112
3.1.1 Attentes par rapport à l'immigration.....	112

3.1.2 Déqualification et difficultés d'insertion socioprofessionnelles	117
3.1.2.1 Déclassement social et sentiment d'humiliation	127
3.2. Catégorisation externe, marqueurs identitaires et <i>framing</i>	137
3.3 Catégorisation et altérisation sur le marché du travail ou le <i>boundary-work</i>	148
3.3.1 Discrimination perçue	148
3.4 Auto-identification et groupalité.....	163
3.4.1. Autodésignation en tant que Québécois	164
3.5 Identification et ambivalence des frontières de la catégorie Québécois	184
CONCLUSION	190
ANNEXE A	
ETHNICITÉ : HISTORICITÉ ET AMBIGÜITÉ D'UN CONCEPT	
POLYTHÉTIQUE ET POLYSÉMIQUE	208
ANNEXE B	
AFFICHE SERVANT AU RECRUTEMENT	215
ANNEXE C	
DOCUMENT D'INFORMATION À L'INTENTION DES PARTICIPANTS	217
ANNEXE D	
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	219
ANNEXE E	
GRILLE D'ENTRETIEN	224
BIBLIOGRAPHIE	228

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
1.1	Taux d'emploi en 2006 des personnes ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire et âgées de 25 à 54 ans.....	29

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
1.1	Représentation des immigrants diplômés universitaires au sein de professions requérant une faible scolarité selon le sexe et l'appartenance à une minorité racisée, Canada, %.....	19
2.2	Situation d'emploi des personnes de 25 à 64 ans selon le statut d'immigrant, la période d'établissement et le lieu des études, Canada, 2006, %.....	20

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
MICC	Ministère de l'immigration et des communautés culturelles
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
UQAM	Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ

Notre mémoire porte sur le rôle de la déqualification dans la construction des frontières ethniques, et plus spécifiquement sur la discrimination perçue sur le marché de l'emploi chez les immigrants originaires du Maghreb au Québec. L'objectif de la présente étude est de voir comment ces acteurs se représentent les frontières de la catégorie nationale « Québécois » de même que leurs possibilités d'auto-identification par rapport à celle-ci. Nous inscrivant dans la tradition néo-wébérienne de l'ethnicité, nous concevons les frontières ethniques et sa négociation par les acteurs comme étant inscrites dans des rapports de pouvoirs inégaux entre majoritaires et minoritaires. Intégrant dans l'analyse les dimensions aussi bien idéelles que matérielles de l'ethnicité, cette étude privilégie l'angle du marché du travail comme lieu central de distribution des positions sociales, d'attribution catégorielle et de construction identitaire. Prenant appui sur la littérature empirique et théorique, l'hypothèse de recherche veut que les acteurs en situation de déclassement professionnel soient portés à attribuer leurs difficultés sur le marché du travail à des pratiques discriminatoires liées à leur origine maghrébine, stimulant ainsi une ethnicisation de la communauté nationale et une auto-exclusion de la catégorie « Québécois ». Conceptualisant l'ethnicité comme une vision du monde conditionnée par les rapports sociaux, nous avons adopté une méthodologie qualitative et la méthode de l'entretien qualitatif de façon à saisir les dimensions contextuelles et processus de l'identification. 12 entrevues semi-dirigées ont été effectuées avec des immigrants maghrébins diplômés répartis en deux sous-groupes, soit déqualifiés et requalifiés. Une majorité de répondants perçoivent de la discrimination, quoiqu'à des degrés forts variables. L'analyse des résultats laisse entrevoir des modes d'identifications nettement plus nuancés que ce à quoi notre hypothèse nous préparait. Cinq répondants s'auto-excluent de la catégorie Québécois, trois se disent objectivement Québécois tout en ne se définissant pas subjectivement par rapport à cette catégorie et quatre s'auto-identifie comme Québécois ou Néo-Québécois. L'hypothèse de recherche n'est donc que partiellement confirmée. Nous concluons que ces résultats tiennent notamment au fait que la discrimination perçue est tempérée par une comparaison fréquente chez les répondants entre le Québec et la France présentée comme étant marquée par le racisme. La société québécoise est alors généralement présentée comme étant ouverte, ce qui n'empêche toutefois pas une monopolisation de la catégorie « Québécois » par les majoritaires.

MOTS CLÉS : immigration, maghrébins, déqualification, discrimination, travail, frontières ethniques, catégorisation, identification, nation, Montréal, Québec

INTRODUCTION

0.1 Objet, problématique et question de recherche

Notre mémoire porte sur le rôle de la déqualification dans la construction des frontières ethniques, et plus spécifiquement sur la discrimination perçue sur le marché de l'emploi chez les immigrants originaires du Maghreb au Québec. L'objectif de la présente étude est de voir comment ces acteurs se représentent les frontières de la catégorie nationale « Québécois » de même que leurs possibilités d'auto-identification par rapport à celle-ci. Nous chercherons alors à voir si cela varie selon le statut socioéconomique, à savoir si ces acteurs sont à l'emploi et s'ils occupent ou non un emploi correspondant à la hauteur de leurs qualifications. De plus, nous tenterons de voir quelle est la relation entre la déqualification et l'attribution de cette réalité à la présence de comportements, attitudes et pratiques discriminatoires et si ces dernières ont une influence dans la conception que se font les acteurs des frontières de la catégorie « Québécois ».

Plusieurs études montrent que les immigrants au Canada et au Québec, et plus particulièrement ceux appartenant à une minorité racisée¹, connaissent des difficultés grandissantes en ce qui a trait à leur insertion socioprofessionnelle, difficultés desquelles résulte une détérioration marquée de leurs résultats économiques. Seul responsable de la sélection et de l'intégration des immigrants économiques depuis

¹ Nous préférons la notion de « minorité racisée » à celle de « minorité visible ». Cela tient essentiellement au fait que la notion de « minorité visible », apparue dans la Loi sur l'équité en emploi de 1995, réfère à toute personne non autochtone qui n'est pas de « race blanche ». Le recours à la notion de minorité visible implique donc indirectement le postulat de l'existence d'une dite race blanche. Nous mettons donc plutôt l'accent sur le processus de racisation. Cela permet de mettre en lumière le fait que des significations sociales sont attribuées à des différences phénotypiques ou culturelles perçues entre les catégories de populations et que ces significations varient en fonction des contextes nationaux, des époques et des relations de pouvoir (Miles, 1989, Creese, 2006).

l'Accord Gagnon-Tremblay-McDougall de 1991 (Québec, 1991), le Québec recrute en appliquant une grille de points privilégiant les détenteurs d'un « capital humain » élevé et de compétences linguistiques en français. En ce sens, les travailleurs originaires du Maghreb présentent donc à première vue un profil favorable quant à leur intégration socioéconomique. En effet, ceux-ci sont francophones et sont deux à trois fois plus nombreux que les natifs à détenir un diplôme universitaire (Lenoir-Achdjian *et al*, 2009 : 3). Pourtant, ils sont l'objet d'inégalités salariales notables et sont plus susceptibles de se trouver dans une situation de précarité sur le marché du travail, comme en témoignent des taux de chômage quatre fois supérieurs à celui des natifs pour les immigrants très récents (Zhu et Bélanger, 2010 : 22, Lenoir-Achdjian *et al*, 2009 : 3). De plus, la problématique de l'adéquation entre les compétences et la situation sur le marché du travail de cette population est particulièrement inquiétante, les immigrants maghrébins étant parmi les plus touchés par la déqualification professionnelle parmi les récentes cohortes d'immigration (Vatz-Laaroussi, 2008 : 47).

Compte tenu du fait que les conditions socioéconomiques à l'entrée et la vitesse de l'intégration au marché du travail sont supérieures chez les immigrants non-racisés que chez ceux racisés, la discrimination à l'embauche à l'endroit des minorités ne peut être écartée. Tel que démontré par une récente enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la discrimination à l'embauche existe bel et bien au Québec à l'endroit des minorités racisées, notamment les Arabes, et elle pourrait expliquer en grande partie les inégalités socioéconomiques entre majoritaires et minoritaires (Eid, 2012). Il semble en effet que le marché du travail montréalais soit marqué par une discrimination systémique à l'égard des minorités racisés. Comme le soulignent les commissaires Bouchard et Taylor dans leur rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles, les individus arabos-

musulmans sont, avec les Noirs, la population la plus touchée par la discrimination au Québec. Celle-ci serait alimentée par une islamophobie déphasée par rapport au fait que les immigrants musulmans adhèrent aux valeurs et aux principes de l'État de droit et que, au sein de la population immigrante, ils soient parmi les moins pratiquants, tant sur la plan des pratiques individuelles (ex. prière) que collectives (ex. aller à la mosquée) (Eid, 2009). Cette stigmatisation et cette marginalisation se manifestent notamment par leur situation désavantageuse sur le marché du travail en contradiction avec leur niveau élevé de qualification et leur qualité de francophones (Bouchard et Taylor, 2008 : 234). Des études montrent d'ailleurs que la majorité des immigrants arabes et originaires du Maghreb plus spécifiquement expliquent notamment leur situation économique désavantageuse par l'existence, chez les employeurs et les membres du groupe majoritaire en général, de discrimination ainsi que d'une volonté de les maintenir dans une position de citoyens de seconde classe (Oueslati *et al*, 2006 : 89; Lenoir-Achdjian et Arcand., 2010 : 75; Belhassen, 2008 : 175). Certes, la discrimination perçue par rapport au fait d'être déqualifié ne peut être retenue comme étant un indicateur fiable de la discrimination réelle. Toutefois, ce sentiment d'être victime de discrimination et d'exclusion existe bel et bien et en tant que perception, fondée ou non, il nous apparaît comme étant un objet sociologique pertinent. De plus, ce phénomène s'inscrit dans un cadre plus large où, au Canada, les minorités racisées sont proportionnellement plus nombreuses à percevoir de la discrimination sur le marché de l'emploi et à interpréter cette discrimination comme étant dirigée non pas seulement à l'endroit de leur personne, mais aussi et surtout de leur groupe d'appartenance (Dion, 1996, Preston *et al*, 2011).

Il importe donc de se pencher sur les obstacles objectifs expliquant la situation économique défavorable des immigrants maghrébins, mais aussi de voir comment ces acteurs interprètent leur situation et donc de reconnaître toute l'importance de la dimension subjective en matière de cohésion et d'intégration sociales. C'est pourquoi

nous nous pencherons dans ce mémoire sur les représentations d'immigrants maghrébins étant ou ayant été en situation de déqualification quant à la question de la discrimination et à leur rapport identitaire à la catégorie nationale « Québécois ». En effet, ce sont moins les inégalités socioéconomiques en soi que la perception de leur caractère illégitime (parce qu'injustes) qui sont le plus susceptibles de miner la cohésion sociale (Reitz et Banerjee, 2007 : 8). Toutefois, la discrimination perçue est corrélée aux inégalités d'ordre économique, les immigrants rapportant l'existence de discrimination à leur égard ayant des revenus inférieurs à ceux n'en rapportant pas (Preston *et al*, 2011 : 9). La pertinence politique d'un tel objet relève quant à elle du fait qu'il questionne la correspondance entre, d'une part, le modèle officiel de gestion de la diversité et la promotion d'une conception pluraliste et égalitaire de la communauté nationale et, d'autre part, la réalité, c'est-à-dire la pratique des acteurs et l'interprétation qu'ils en font. Le choix de la population étudiée est aussi intimement lié à la pertinence de l'objet en ce sens que, d'une part, les immigrants originaires du Maghreb occupent une portion substantielle (19,2%) de la population immigrante au Québec arrivée entre 2007 et 2011 (ISQ, 2012) et que, d'autre part, au Québec, comme dans nombre de pays européens, les individus originaires du monde arabo-musulman sont au cœur des débats sur l'identité nationale et le pluralisme ethnoreligieux et font l'objet d'un processus de racisation contribuant à leur marginalisation politique, culturelle et économique (Antonius, 2008a). La discrimination à l'embauche vécue et/ou perçue par les immigrants économiques originaires du Maghreb en lien avec la déqualification sur le marché du travail montréalais est un objet de recherche socialement pertinent puisqu'il s'inscrit dans le contexte d'une racialisation de la pauvreté (Galabuzi, 2006a, 2005, CNB, 2012), mais aussi parce qu'il rétablit l'importance de la subjectivité d'acteurs faisant partie d'une catégorie sociale objectivée dans le discours public comme étant un problème en matière de cohésion sociale et nationale.

Compte tenu du contraste entre les discours pluralistes quant à la définition de la catégorie nationale « Québécois » et les réalités d'altérisation manifestes sur le marché du travail où la distribution des positions apparaît comme étant influencée par la catégorisation ethnique, nous orientons notre étude en fonction des questions de recherche générales et spécifiques suivantes : comment la déqualification et la perception de discrimination chez les immigrants maghrébins influent sur les frontières ethniques? Encouragent-elles une ethnicisation de la catégorie « Québécois », freinant ainsi leur auto-identification à cette dernière, qui serait alors perçue comme étant réservée aux majoritaires d'ascendance canadienne-française?

0.2 Plan du mémoire

Notre mémoire est divisé en trois chapitres. Le premier a pour objectif de problématiser notre objet et de présenter nos questions et hypothèses de recherche. Nous nous y appliquons donc à situer notre objet dans ses contextes économiques, sociaux et politiques. En effet, nous procédons à une synthèse de la littérature sur l'intégration socioéconomique des minorités issues de l'immigration au Canada et au Québec, en accordant évidemment une attention particulière aux immigrants originaires du Maghreb. Au-delà des indicateurs plus classiques que sont le taux de chômage ou taux d'emploi et le revenu moyen, nous nous intéressons à la déqualification et en retenons une définition. Cela permet de voir que, même une fois à l'emploi, les Maghrébins se trouvent désavantagés sur le marché du travail par rapport aux natifs certes, mais aussi par rapport aux immigrants non-racisés. Nous nous attarderons ensuite à expliquer cette réalité en abordant la question de la discrimination à l'embauche, de la dévaluation des compétences et qualifications acquises à l'étranger, c'est-à-dire les diplômes et les expériences de travail. La question de la discrimination perçue sera ensuite traitée en mettant l'accent sur ses

relations avec le fait d'appartenir à minorité racisée et la situation sur le marché du travail. Nous verrons, selon la littérature, quel type de discrimination les immigrants maghrébins perçoivent par rapport à leur insertion socioprofessionnelle. Il s'ensuivra un survol de la question de la racisation des individus originaires du monde arabo-musulman et une discussion sur le rapport entre le pluralisme, l'égalité et l'identité nationale, où nous verrons l'évolution de la définition officielle des frontières de la catégorie nationale « Québécois ». Enfin, nous présenterons plus en détail notre question et nos hypothèses de recherche.

Le second chapitre est consacré à l'élaboration du cadre théorique ainsi qu'à la méthodologie de recherche. Nous débuterons par une discussion sur le concept d'ethnicité en sciences sociales et nous nous inspirerons des apports majeurs de deux auteurs désormais considérés comme fondateurs dans le champ de l'étude des relations ethniques, soit Max Weber et Fredrik Barth. Nous fondant sur la conception wébérienne de l'ethnicité comme relation sociale objective et subjective, nous établirons les bases de notre appareil théorique en présentant les dimensions idéelles et matérielles de l'ethnicité, soit la croyance en une origine commune et les rapports objectifs de pouvoir. Cela nous permettra de voir que les catégories ethniques ne renvoient pas nécessairement à des entités données et circonscrites par des contenus culturels spécifiques et qu'elles sont inscrites dans des relations sociales de différenciation entre « Nous » et « Eux ». En mobilisant Barth, nous procéderons à un déplacement de l'analyse du *groupe* aux *frontières* ethniques entendues comme relations sociales d'attribution catégorielle et d'auto-attribution. Ainsi, plutôt que de nous intéresser aux différences culturelles *per se*, nous nous pencherons sur le processus de différenciation et la mobilisation de traits particuliers pouvant servir de marqueurs d'inclusion ou d'exclusion au « Nous ». Avec des auteurs contemporains comme Rogers Brubaker, Danielle Juteau, Richard Jenkins, Douglas Massey et Andreas Wimmer qui ont développé la perspective constructiviste d'inspiration

wébérienne et barthienne, nous problématiserons les notions de groupe ethnique, de nation, d'identité et de frontière. Plutôt que de parler d'identité, nous chercherons à analyser les dynamiques processuelles et contextuelles d'identification et de catégorisation. Conceptualisant les frontières ethniques comme ayant deux faces, interne et externe, nous mettrons en lumière la tension entre la catégorisation externe et l'auto-identification, en soulignant son inscription dans des rapports de pouvoirs différentiels entre majoritaires et minoritaires. Suivant cela, l'angle du marché du travail est préconisé puisque, comme nous le verrons, il s'agit d'un lieu privilégié de négociation des frontières ethniques où l'altérisation et l'identification sont construites et contestées. Nous ferons alors valoir que l'identification des immigrants au « Nous » national est contingente de la façon dont le groupe majoritaire encourage le « brouillage » (*blurring*) ou la réification des frontières par le *boundary-work* déployé sur le marché du travail (Massey et Sánchez, 2010).

Ce chapitre se conclura par la présentation de notre méthodologie de recherche. Nous présenterons et justifierons alors successivement notre approche méthodologique qualitative, notre méthode de cueillette de données par entretiens semi-dirigés, notre échantillonnage et les critères de sélections, notre mode de recrutement, les thèmes et catégories conceptuelles ayant structuré notre guide d'entretien et notre analyse des données, nos répondants et finalement les limites de l'étude. Douze immigrants originaires du Maghreb ont participé à des entretiens qualitatifs. Suivant notre grille d'entretien, les participants nous ont fait part d'une information riche concernant notamment leur parcours migratoire, leurs principales difficultés d'insertion socioprofessionnelle, leur perception de la discrimination et de la catégorisation sociale des Maghrébins, leur auto-identification et leur conception des frontières de la catégorie nationale « Québécois ». Deux sous-groupes ont été constitués au sein de l'échantillon, soit des individus en situation de déqualification ou au chômage prolongé et des individus désormais requalifiés. Cela tenait à la volonté de voir si le

statut socioéconomique et la position sur le marché du travail venaient influencer la conception que se font les acteurs des frontières ethniques et de leur niveau de porosité.

Enfin, ce mémoire se conclut avec notre troisième chapitre consacré à la présentation et à l'analyse des résultats. Nous aborderons en premier lieu la question des aspirations et des difficultés socioprofessionnelles des répondants rencontrés. Ce faisant, un portrait sera dressé quant à leurs attentes et leurs motivations par rapport à leur immigration au Québec. La déqualification et les difficultés d'insertion en emploi seront ensuite analysées en mettant l'accent sur la perception qu'en ont les répondants. S'ensuivra une section portant sur la discrimination systémique s'intéressant aux explications que se font les acteurs eux-mêmes des obstacles et barrières institutionnelles rencontrées. Ensuite, nous nous pencherons sur la perception qu'ont les répondants de la catégorisation externe des immigrants maghrébins au Québec, entre autres à travers l'association avec l'islamité et l'arabité. Cherchant à voir si, selon les acteurs, ce *framing* se transpose en *boundary-work* sur le marché du travail, nous ferons part de nos résultats concernant la discrimination perçue. Nous nous intéresserons ensuite à la relation entre la déqualification et la négociation des frontières ethniques en abordant les questions de l'auto-identification et de la « groupalité² » et les différentes positions quant à l'auto-désignation en tant que « Québécois ». Enfin, seront analysées l'identification et l'ambivalence des frontières de cette catégorie nationale chez nos répondants. Nous verrons dans ce chapitre que nos résultats nous indiquent que l'objet à l'étude est autrement plus complexe que ce à quoi nous nous étions attendus dans la construction de notre programme de recherche.

² Par groupalité, nous faisons référence au sentiment d'appartenir à un groupe clairement délimité et différent des autres (Brubaker, 2001a).

CHAPITRE I

REVUE DE LITTÉRATURE ET QUESTION DE RECHERCHE

Dans cette section, nous problématiserons notre objet en l'inscrivant dans ses contextes politico-institutionnel, économique et social. Ainsi, pour comprendre la relation entre la déqualification vécue par les immigrants maghrébins et leur conception de la nation québécoise, il est important de prendre en considération le fait que le Canada et le Québec présentent des modèles d'intégration pluralistes valorisant à la fois l'égalité, la diversité ethnoculturelle et la participation civique, qu'une détérioration marquée des résultats économiques des immigrants récents – et surtout des minorités racisées – est observée au pays en dépit de l'accroissement de leur niveau de qualification et, enfin, que les catégories d'Arabes et de musulmans font l'objet, partout en Occident, d'un discours stigmatisant susceptible d'encourager la marginalisation, la déqualification et la discrimination des individus catégorisés comme tels.

1.1. Inégalités socioéconomiques

Bien que les conditions socioéconomiques des immigrants sont plus favorables au Canada qu'en Europe (OCDE, 2012a : 74), la question de l'intégration socioéconomique des nouveaux immigrants et de la détérioration de leurs résultats sur le marché du travail par rapport aux natifs et aux cohortes précédentes fait l'objet d'une imposante littérature au Canada (Frenette et Morissette, 2003, Reitz, 2007a, 2007b, Picot et Sweetman, 2005, 2012, Aydemir et Skuterud, 2005). De plus, plusieurs études démontrent que la situation des immigrants au Québec et à Montréal est relativement plus difficile qu'ailleurs au pays (Boudarbat et Boulet, 2010, 2007,

Boudarbat, 2011, Cousineau et Boudarbat, 2009). Pourtant, le Canada et le Québec sélectionnent leurs immigrants en fonction de leurs compétences et font figure de modèles à l'international en termes de recrutement des immigrants économiques. Le niveau de scolarité des immigrants est en constante progression et dépasse aujourd'hui largement celui des natifs. Selon les données du recensement de 2006, 51% des immigrants très récents âgés de 25 à 64 ans détenaient un diplôme universitaire, contre 19% pour l'ensemble de la population canadienne (RHDCC, 2012). Au Québec, nous retrouvons la même proportion de diplômés universitaires parmi les immigrants très récents et le niveau de scolarité de cette catégorie a connu une forte progression, depuis 20 ans (Boudarbat et Boulet, 2010 : iv). Ce modèle d'immigration sélectionnée est fondé sur la croyance qu'un niveau plus élevé de scolarité assurera une meilleure intégration en emploi des immigrants. Dans les faits, les immigrants avec un diplôme universitaire ont effectivement un revenu moyen supérieur et un taux d'emploi moyen supérieur à ceux qui sont peu qualifiés, mais « plus le diplôme est élevé, plus la différence en termes de rendement sur le marché du travail entre natifs et immigrants est importante » (Zhu et Aboubacar, 2010 : 407). Par ailleurs, malgré l'augmentation du niveau de scolarité des immigrants, nous constatons depuis une trentaine d'années une détérioration marquée de leurs résultats sur le marché du travail : en 1980, les nouveaux immigrants gagnaient en moyenne 85% du salaire moyen des natifs et cette proportion avait chuté à seulement 63% en 2005 (Collin et Jensen, 2009 : 25). Pour l'ensemble des immigrants, l'écart de revenu par rapport aux natifs non-racisés a connu une progression de l'ordre de 10 points de pourcentage entre 1990 et 2005, atteignant 35% pour les immigrants non-racisés et 54% pour les immigrants racisés (Pendakur et Pendakur, 2012 : 7).

Plusieurs facteurs doivent être pris en considération pour expliquer ce phénomène, par exemple, la restructuration sectorielle du marché du travail et l'augmentation du niveau de scolarité des natifs (Reitz, 2007a, 2007b). Toutefois, force est de constater

que ce creusement de l'écart entre immigrants et natifs est corrélé aux changements dans la composition des bassins d'immigration. Les immigrants en provenance des bassins sources traditionnels (Europe de l'Ouest et États-Unis) sont désormais minoritaires et plus des trois quarts des immigrants sont aujourd'hui originaires des nouveaux bassins d'immigration et font partie des minorités racisées (Block et Galabuzi, 2011 : 6). Ainsi, selon Reitz et Banerjee, « as much as one-third of this decline stems from origin shifts and the disadvantages associated with racial minority status » (2007 : 495). Il semble se profiler une intégration à deux vitesses alors que les immigrants originaires des nouveaux bassins d'immigration – tels que les pays du Maghreb – présentent des taux de chômage, de concentration sectorielle et de déqualification plus élevés ainsi que des taux d'emploi et des revenus moyens inférieurs. Ainsi, au Québec en 2006, alors que le taux de chômage de la population née au Canada était de 6,3%, celui des immigrants très récents allait de 13,2% pour les Européens à 27,9% pour les Nord-Africains (Gilmore, 2008 : 27). Cette intégration différenciée est aussi perceptible dans la rémunération: après contrôle des données pour l'âge et l'éducation, un immigrant racisé de sexe masculin gagne en moyenne seulement 68,7% du salaire moyen d'un immigrant masculin non-racisé (Block et Galabuzi, 2011 : 13).

Selon les données de l'Ethnic Diversity Survey de 2002, le taux de pauvreté des minorités racisées au Canada est de 26,6% – alors qu'il est presque coupé de moitié à 14,2% pour les individus non-membres d'une minorité racisée – et les individus appartenant à la catégorie « Arabes et Asiatiques de l'Ouest » présentent le taux le plus élevé, soit 40,8% (Reitz et Banerjee, 2007 : 493). Au niveau de la participation au marché du travail, en 2005, le taux de chômage des Canadiens s'identifiant comme arabes était 1,95 fois supérieur à celui des Canadiens non-racisés, ce qui constitue le taux le plus élevé parmi les groupes racisés au pays (Block et Galabuzi, 2011 : 7-8).

En ce qui concerne le marché du travail québécois, Arcand et Najari identifient trois problématiques qu'ils qualifient de préoccupantes quant à l'intégration socioéconomique des immigrants : les inégalités dans le revenu entre immigrants et natifs, les différentiels importants entre immigrants et natifs au chapitre du taux de chômage et des taux de chômage particulièrement élevés chez les groupes cibles, soit les femmes immigrantes, les immigrants appartenant à une minorité racisée et les immigrants maghrébins plus particulièrement (2010 : 9-13). Le taux de diplomation universitaire de la population immigrante originaire du Maghreb est pourtant élevé. En 2001, alors que 14% de la population québécoise détenait un diplôme universitaire, c'était le cas pour 29,9% des Marocains et 42,5% des Algériens au pays depuis cinq ans ou moins. Malgré cela, leur taux de chômage était respectivement de 33,6% et 35,4%, la moyenne québécoise étant alors de 8,2% (Lenoir-Achdjian *et al*, 2009 : 3). Selon les données de 2006, parmi la population âgée de 15 ans et plus, 52% des Maghrébins ont un certificat, un diplôme ou un grade universitaire, contre 21,4% pour l'ensemble de la population québécoise. Ils présentent toutefois un taux de chômage près de trois fois plus élevé – 19,2% comparativement à 7% (MICC, 2010 : 6). Si, en raison de l'effet d'entrée, tous les immigrants sont désavantagés par rapport aux natifs durant leurs premières années au pays, même après 10 à 15 ans au Québec, les immigrants arabes détenant un diplôme universitaire présentent un taux de chômage moyen (10,5%) plus de trois fois supérieur à celui de leurs homologues natifs (3,1%) (Eid, 2012 : 8). En 2010 au Québec, au sein de la population immigrante originaire de l'Afrique du Nord, le taux de chômage est de 15,6%, soit le taux de plus élevé parmi les immigrants (MICC, 2012 : 27). Au sein de la population immigrante, les Maghrébins sont parmi les plus désavantagés en ce qui a trait au revenu moyen et aux chances de détenir un emploi. À Montréal en 2006, parmi les 25 à 54 ans, les immigrants maghrébins présentent un revenu moyen équivalent à seulement 64% de celui des Canadiens de naissance et un taux d'emploi de seulement 73,7%, celui des natifs étant de 90,1% (Zhu et Bélanger, 2010 : 6, 18). Malgré le fait que le taux d'emploi des immigrants maghrébins s'accroisse au fil des ans, après 5

ans au pays, il demeure inférieur aux immigrants originaires des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest. Ainsi, comme le soulignent Renaud et Martin, « des différenciations basées sur l'ethnicité demeurent » et « l'hypothèse de la discrimination ne peut donc pas être rejetée » (2006 :35).

Selon nous, de telles disparités socioéconomiques appellent nécessairement à reconnaître le fait que la discrimination à l'endroit des minorités persiste sur le marché du travail montréalais et qu'elle structure la distribution des positions sociales. D'ailleurs, dans une étude portant sur 12 États de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) dont le Canada, l'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît que l'une des raisons expliquant les résultats économiques des immigrants et des minorités en deçà de ceux des natifs est la discrimination dont font preuve des « labour-market gate-keepers » (Taran *et al*, 2003 : 7). Suivant cela, comme le notent Pendakur et Pendakur, « it appears that the labour market is neither colour blind nor moving toward that goal » (Pendakur et Pendakur, 2007 : 168). Abondant dans le même sens, Galabuzi avance que, compte tenu de l'intensification de la stratification socioéconomique basée sur la « race » sous la restructuration néolibérale du marché du travail, le Canada correspond désormais à une *colour-coded vertical mosaic* (2006a). Selon lui, la hausse des inégalités socioéconomiques entre individus racisés et non-racisés est alors vue comme étant attribuable au processus de racisation accordant une valeur sociale inégale aux catégories socialement construites qui structure et justifie un traitement différencié sur le marché du travail (Galabuzi, 2006). Il rejoint alors Peter S. Li selon qui la racisation catégorise les individus dans des minorités racisés auxquelles sont associées des caractéristiques socialement dévalorisées. Ainsi, les différences « raciales » sont socialement construites et découlent de la reproduction d'un ordre normatif et économique attribuant une valeur sociale marchande inférieure aux individus racisés (Li, 1998, 2003). Les pratiques discriminatoires à l'endroit des

individus appartenant à une minorité racisée apparaîtraient alors justifiées par le fait que leur est assignée une signification sociale dévalorisante. En effet, des études montrent que les Canadiens et les Québécois hiérarchisent les groupes ethniques selon leur degré de désirabilité (Li, 2003, Antonius et Tadlaoui, 2003).

La prise en compte des inégalités socioéconomiques entre immigrants et non-immigrants ne doit toutefois pas se réduire aux disparités au chapitre du revenu, du taux d'emploi et du taux de chômage. En effet, comme le note l'OCDE, il importe de prendre en compte la situation de déqualification des immigrants :

L'insertion sur le marché du travail ne se mesure pas seulement à l'aune du taux d'emploi, mais peut aussi être appréciée au regard de l'adéquation entre qualifications et emplois. De ce point de vue, on constate que les immigrants qualifiés rencontrent des difficultés spécifiques dans tous les pays de l'OCDE (OCDE, 2007 : 142).

Dans le cas du Québec plus particulièrement, Boudarbat souligne lui aussi l'importance de ce phénomène en notant que les immigrants récents présentent un taux de chômage moyen deux fois plus élevé que celui des natifs et que « quand ils parviennent à décrocher un emploi, les immigrants ont tendance à être surqualifiés » (2010 : 2). En fait, les données du recensement de 2006 nous montrent que, au Canada, parmi les immigrants âgés de 25 à 64 ans formés à l'étranger, moins d'un sur cinq (17%) travaille dans son domaine d'études et seulement deux sur cinq (41%) occupent un emploi requérant un niveau de qualification semblable à celui qu'ils détiennent. Pour les Canadiens de naissance, les taux sont respectivement de 28% et de 63% (Plante, 2010 : 44-45).

1.1.1. Déqualification des immigrants : les minorités racisées pénalisées

Non seulement le syndrome de l'immigrant hautement qualifié chauffeur de taxi est-il encore manifeste sur le marché du travail canadien, mais il est en augmentation

depuis les années 1990 (Reitz, 2011b, Galarneau et Morissette, 2008, Plante : 2010). En dépit de cela, les recherches canadiennes sur la déqualification des immigrants sont relativement récentes et il n'existe encore aucune théorie portant sur la déqualification (Chicha, 2009). Cela s'explique notamment par le fait que les explications de la sous-performance des immigrants sur le marché du travail canadien en dépit de leurs qualifications sont généralement tirées de la théorie du capital humain. Par ailleurs, au cours des années 1990, il semblait s'agir d'un phénomène temporaire, c'est-à-dire qu'après une dizaine d'années au pays, les immigrants arrivaient à trouver un emploi correspondant à leurs compétences dans des proportions similaires aux natifs. Or, de plus récentes études s'appuyant sur les données du recensement de 2006 montrent que la déqualification est un phénomène en croissance, qui touche de plus en plus les immigrants de longue date et qui affecte surtout les minorités racisées, ce qui donne à penser que les déficiences au chapitre de l'adaptation de l'offre de travail au marché local constituent des facteurs explicatifs insuffisants (Galarneau et Morissette, 2008).

Au Québec, une étude de Renaud et Cayn (2006) a dressé un portrait optimiste de la situation. Les auteurs y montraient que, cinq ans après l'arrivée au pays, 68% des travailleurs sélectionnés avaient trouvé un emploi en adéquation avec leurs compétences. Cependant, ils se limitaient à l'accès à un premier emploi qualifié, laissant entendre que ceux accédant à un tel emploi s'y maintenaient nécessairement. Dans une étude parue en 2012, Renaud et Bégin apportent davantage de nuances à ces conclusions. Identifiant six profils de présence en emploi qualifié et sous-qualifié, ils notent que seulement un peu plus du tiers de la population immigrante à l'étude correspond aux deux profils les plus souhaitables où les individus ont maintenu un emploi qualifié. Qualifiant les autres profils de « plus alarmants », les auteurs montrent que 40,5% de la population à l'étude répond au profil le moins avantageux,

soit celui correspondant à une absence quasi-totale de l'emploi qualifié (Bégin et Renaud, 2012 : 298-304).

Si plusieurs termes sont utilisés pour traiter de ce phénomène, tous renvoient au fait que les immigrants peinent davantage que les Canadiens nés au pays à dénicher un emploi dans leur domaine d'études ou correspondant à la hauteur de leurs qualifications. On parle alors de « déclassement professionnel » (OCDE, 2007 : 145), de « discounting of immigrants' human capital investments » (Alboim et al, 2005 : 2), de sous-utilisation des compétences (Reitz, 2001 : 350) ou encore de surqualification et de suréducation (Wald et Fang, 2008, Boudarbat, 2010, Li, Gervais et Duval, 2006). Or, dans cette étude, en préférant le concept de déqualification, nous nous référons à la définition qu'en donne Marie-Thérèse Chicha qui permet de mieux circonscrire le phénomène en question et d'en éclairer les nuances : « nous définissons la déqualification comme le fait pour une personne détenant un diplôme universitaire d'un certain niveau, d'occuper en emploi dont le niveau d'études requis est inférieur » (Chicha, 2009 : 56). Une telle définition a notamment pour avantage de reconnaître des situations intermédiaires. Ainsi, la déqualification renvoie aussi bien au fait « pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées » qu'à celui « pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés » (Chicha et Deraedt, 2009 : 6).

Selon les données de l'OCDE, le Canada est l'un des États où le taux de déqualification des personnes nées à l'étranger et hautement qualifiées est le plus élevé et celui-ci est différencié selon l'origine, les immigrants originaires du Sud étant substantiellement pénalisés par rapport aux natifs, ce qui n'est pas le cas pour ceux du Nord (OCDE, 2012b : 136). Il s'agit là d'une situation où les immigrants concernés sont perdants, mais aussi la société dans l'ensemble, les pertes économiques encourues annuellement se chiffrant dans les milliards de dollars (Reitz,

2001; Conference Board of Canada, 2010 : 30; Desjardins et Cornelson, 2011). Dans leur rapport *Settlement and Integration : A Sense of Belonging - "Feeling at Home"*, les parlementaires canadiens ont d'ailleurs reconnu que la déqualification des immigrants avait des conséquences contreproductives et négatives sur l'économie canadienne et la santé mentale d'individus qui, par exemple, conduisent des taxis alors qu'ils ont un doctorat (Canada, 2003 : 12). De plus, comme le souligne Boudarbat, l'écart tend à se creuser rapidement au Québec entre les natifs et les immigrants en ce qui a trait au taux de « surqualification ». Malgré la crise économique de 2008, l'insertion socioprofessionnelle des diplômés natifs s'est améliorée alors que celle des immigrants s'est détériorée : en quatre ans seulement (2006-2010), l'écart a cru de 6 points de pourcentage, le taux de déqualification des natifs ayant diminué de 1,5 point et celui des immigrants ayant augmenté de 4,7 points (2011 : 22-23).

De plus, comme le souligne Chicha, en plus des pertes économiques enregistrées, en tant que forme de discrimination systémique, « il est indispensable de lutter contre cette déqualification, car elle contrevient au droit fondamental à l'égalité garanti par diverses conventions internationales ainsi qu'à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec » (2012 : 84). Allant dans le même sens, Reitz identifie sept situations de sous-utilisation ou de déqualification des immigrants en soulignant qu'elles représentent toutes des formes potentielles de discrimination à l'embauche aux yeux de la législation canadienne :

1. Non-reconnaissance des titres de compétences étrangers par des organismes de réglementation et des ordres professionnels canadiens;
2. Non-reconnaissance des titres de compétences étrangers par des employeurs, pour des immigrants ayant obtenu un diplôme canadien;
3. Non-reconnaissance des titres de compétences étrangers par des employeurs dans des domaines non-réglés;
4. Dévalorisation des compétences acquises à l'étranger qui ne sont pas spécifiquement sanctionnées par un diplôme, mais néanmoins jugées pertinentes à la capacité d'effectuer un travail;
5. Non-reconnaissance de l'éducation générale étrangère par des employeurs canadiens;

6. Dévalorisation de l'expérience étrangère par des employeurs canadiens;
7. Toute autre décision négative d'emploi favorisant un individu formé au Canada au détriment d'un individu formé à l'étranger touchant l'embauche ou la promotion (2001 : 351-353).

Les liens qu'établissent des auteurs comme Chicha et Reitz entre la déqualification et les pratiques discriminatoires trouvent notamment leurs sources dans l'existence d'une corrélation entre des taux de déqualification plus élevés chez les immigrants et le fait d'appartenir à une minorité racisée. En s'intéressant aux individus âgés de 25 à 54 ans, détenant un diplôme universitaire et occupant un emploi requérant au maximum un diplôme d'études secondaires, on observe un écart substantiel entre natifs et immigrants ainsi qu'entre immigrants racisés et non-racisés. En 2006, 10% des hommes et 12% des femmes nés au Canada étaient dans cette situation alors c'était le cas de 28% et 40% de leurs homologues immigrants récents (Galarneau et Morissette, 2008 : 5). Comme on peut le voir au tableau 1.1, le taux de déqualification des immigrants – récents et de longue date³ – est à la hausse et est plus important chez les immigrants racisés que chez ceux non-racisés.

Ainsi, en 2006, chez les hommes les immigrants récents appartenant à une minorité racisée (31%) présentent un écart de 21 points de pourcentage par rapport aux natifs contre 9 points seulement pour ceux non-racisés (19%). Chez ceux de longue date, l'écart avec les natifs n'était plus que de 3 points pour les immigrants non-racisés (13%) alors qu'il était toujours de 14 points pour ceux racisés (24%). Il en ressort que, à niveau d'éducation égal, les immigrants appartenant à une minorité racisée ont plus de difficultés que les natifs et les immigrants non-racisés à trouver un emploi en adéquation avec leurs qualifications, et ce, même après plus de 10 ans au pays.

³ Suivant la classification de Statistique Canada, les immigrants très récents correspondent aux immigrants admis au pays depuis moins de cinq ans, ceux récents sont ceux au pays depuis cinq à dix ans et ceux de longue date sont ceux au pays depuis plus de dix ans.

Tableau 1 : Représentation des immigrants diplômés universitaires au sein de professions requérant une faible scolarité selon le sexe et l'appartenance à une minorité racisée, Canada, %

	Immigrants				Immigrantes			
	Récents		De longue date		Récents		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
Total	22	28	12	21	36	40	24	29
Minorité racisée	26	31	16	24	45	44	29	34
Non-minorité racisée	13	19	7	13	21	29	15	20

Source : Galarneau et Morissette, 2008 : tableau 2

Cherchant à voir si, au Canada, les immigrants hautement qualifiés – dans ce cas-ci des ingénieurs – originaires des nouveaux bassins d'immigration trouvent un emploi dans leur domaine dans la même mesure que les immigrants occidentaux et les natifs, Monica Boyd et Derrick Thomas font état d'une segmentation du marché du travail en fonction de l'origine ethnique des travailleurs : « We find a pattern of differential labor market insertion that strongly parallels the vertical mosaic, so well documented by John Porter in the 1960's » (Boyd et Thomas, 2002 : 74). De plus, ils concluent que des différences dans le capital humain ne peuvent être retenues comme facteur explicatif et que ce serait plutôt la reconnaissance des diplômes et les exigences de certification qui affecteraient de façon différente les immigrants hautement qualifiés selon leur pays d'origine.

Au Québec, l'origine des immigrants et le lieu d'obtention du diplôme semblent aussi jouer sur leur risque d'être déqualifiés. En 2010, parmi les diplômés universitaires âgés de 15 à 64 ans, le taux de déqualification était de 34,9% pour les natifs et de

56,1% pour les immigrants. Toutefois, la déqualification est modulée de façon considérable par le lieu d'obtention du diplôme. Ainsi, les immigrants diplômés du Canada présentent un taux moyen de déqualification de 43,6%, contre 64,9% pour ceux dont le diplôme a été obtenu à l'étranger (Boudarbat, 2011 : 22). Le fait de détenir un diplôme canadien représente donc un avantage substantiel, mais cet avantage est tout de même moins important lorsque le diplômé est un immigrant. Cette réalité est visible dans l'ensemble du Canada alors que, en 2006, les travailleurs immigrants formés au Canada avaient tout de même moins de chances que les natifs d'occuper un emploi correspondant à leurs études ou à leur niveau de formation (Plante, 2011 : 33).

Tableau 2.2 : Situation d'emploi des personnes de 25 à 64 ans selon le statut d'immigrant, la période d'établissement et le lieu des études, Canada, 2006, %

	Natifs	Immigrants formés au Canada	Immigrants formés à l'étranger			
			Ensemble	Très récents	Récents	De longue date
Qualifiés	62,5	60,6	41,4	34,3	42,2	45,3
Déqualifiés ou sans emploi	37,5	39,4	58,6	65,7	57,8	54,7

Source : Plante, 2010, tableau 14 : 45.

De plus, si, en moyenne, le fait d'être diplômé de l'étranger pénalise les immigrants au niveau de l'adéquation entre études et emploi, des variations importantes sont perceptibles selon la région d'obtention du diplôme. En effet, le taux global de concordance études-emploi⁴ des immigrants d'origine européenne est nettement plus

⁴ Le taux global de concordance études-emploi renvoie à « la concordance entre un programme d'enseignement donné et la meilleure profession correspondante ou une profession exigeant un niveau de compétence semblable ou supérieur » (Plante, 2010 :48).

favorable que celui de leurs homologues originaires des pays du Sud. À titre d'exemple, ceux des immigrants formés aux États-Unis (58,5%), au Royaume-Uni (60,4%) et en France (58,8%) sont significativement supérieurs à celui des immigrants formés en Afrique du Nord (37%) (Plante, 2010 :60).

Dans leur étude sur l'adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et celui occupé depuis l'immigration, Girard, Smith et Renaud soulignent eux aussi la situation désavantageuse des immigrants non-occidentaux, dont les Maghrébins.

Toutefois, ils ne se prononcent pas sur la cause de ce phénomène :

Toutes choses égales par ailleurs, les immigrants originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont plus de chances d'accéder à un premier emploi dans leur domaine que les immigrants de l'Amérique du Sud, des Antilles et de l'Amérique centrale, ainsi que ceux de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. Il n'est pas clair si ces différences sont le reflet d'un processus discriminatoire ou d'une moins bonne valeur réelle de la formation acquise à l'étranger (Girard *et al*, 2008 : 805-807).

En plus de connaître davantage de difficultés dans leur insertion en emploi et de présenter des revenus d'emplois inférieurs, les immigrants maghrébins sont donc touchés dans une proportion plus importante que ceux d'origines occidentales par la déqualification. Ainsi, en 2002, 32,4% des immigrants ouest-européens affirmaient que leur emploi correspondait peu ou très peu à leur niveau de formation. C'était toutefois le cas de 52,2% des Maghrébins (Chicha et Charest, 2008 : 8). Ayant étudié l'adéquation entre les attentes des immigrants et leur emploi au Québec, Boudarbat et Cousineau notent que « les hommes immigrants originaires de l'Europe de l'Est, du Maghreb, du reste de l'Afrique et de l'Asie de l'Ouest sont les moins susceptibles d'être satisfaits de leur emploi » (Boudarbat et Cousineau, 2010 : 166-167). Cette réalité est d'ailleurs corroborée par une étude qualitative sur l'insertion professionnelle des immigrants maghrébins à Montréal. En effet, l'auteure note que la grande majorité des répondants a connu une dévaluation ou une perte de leur statut social prémigratoire et que ce décalage entre leurs qualifications et leur emploi occupé est mal accepté par ces travailleurs (Belhassen-Maalaoui, 2008 : 182). Reconnaisant l'importance de l'insertion socioprofessionnelle pour l'intégration des

immigrants maghrébins à la société québécoise, le MICC qualifie leur situation de « préoccupante » (MICC, 2008 : 2). Reste toutefois à savoir pourquoi de telles inégalités surviennent sur le marché du travail et pourquoi, parmi l'ensemble des immigrants, ceux appartenant à une minorité racisée, dont les Maghrébins, sont globalement désavantagés. À ce propos, l'OCDE identifie trois pistes d'explication, soit la maîtrise de la langue locale, le fait d'avoir obtenu un diplôme dans le pays d'origine et la discrimination « raciale » (OCDE, 2011 : 231). En ce qui a trait spécifiquement à la déqualification des immigrants maghrébins au Québec, Vatz-Laaroussi répertorie un ensemble de facteurs explicatifs :

Plusieurs éléments se conjuguent pour les défavoriser sur ce plan : non-reconnaissance des diplômes, non prise en compte des expériences hors Québec par les employeurs québécois, fermeture des ordres professionnels, connaissance trop partielle de l'Anglais, discriminations et préjugés ethniques et religieux renforcés depuis le 11 septembre 2001, etc. (Vatz Laaroussi, 2008 : 47).

Dans le cas nous intéressant ici, c'est-à-dire celui des immigrants maghrébins, la question de la maîtrise de la langue prend un sens différent, ces derniers étant francophones. Certes, le fait de parler anglais augmente les chances de décrocher un emploi, mais la question du bilinguisme est plus complexe qu'elle n'y paraît. En effet, si le bilinguisme apparaît de plus en plus comme étant nécessaire sur le marché du travail montréalais, il n'en demeure pas moins que les immigrants bilingues originaires des nouveaux bassins d'immigration font l'objet d'une discrimination salariale considérable par rapport à leurs homologues originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, dont le revenu moyen est similaire à celui des natifs bilingues (Zhu et Bélanger, 2010 : 25). De plus, s'il convient effectivement de distinguer la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger et la discrimination, notamment de façon à voir que les immigrants racisés peuvent aussi être victimes de discrimination avec des titres de compétences canadiens, il importe aussi de mettre en lumière le fait que la discrimination est aussi partie prenante du processus de dévaluation du « capital humain » étranger. Nous rejoignons alors sur ce

point des auteurs comme Chicha, Reitz, Galabuzi et Li selon qui la déqualification des immigrants doit aussi être expliquée par la présence de barrières structurelles et par l'intervention de préjugés et stéréotypes à caractère raciste dans l'évaluation de la valeur marchande des diplômes et de l'expérience étrangère sur le marché du travail:

Although the problem with recognition of immigrants' foreign qualifications generally has not been articulated as one of racial discrimination, racial discrimination definitely is one cause of skill underutilization. [...] Racial discrimination is not necessarily based on racial prejudice, but could arise from other individual and organizational circumstances (Reitz, 2005 : 12).

La part d'arbitraire induite par l'absence de procédures transparentes, claires et rigoureuses de la plupart des acteurs, y compris les établissements d'enseignement et les employeurs, constitue un terrain propice pour l'exercice de préjugés et de stéréotypes quant à la qualité de l'éducation obtenue dans ces pays (Chicha et Charest, 2008 : 10).

1.1.2 Discrimination à l'embauche

Puisque la notion de discrimination ne se réduit pas à sa forme directe renvoyant à un traitement différentiel fondé sur un motif discriminatoire, mais se décline aussi sous des formes indirectes et systémiques, nous retenons la définition suivante proposée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse:

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée. La discrimination indirecte renvoie à l'application d'une règle, d'une politique ou d'une pratique, en apparence neutre, qui a des effets préjudiciables sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte. La discrimination systémique, quant à elle, englobe à la fois la discrimination directe et indirecte, mais elle va beaucoup plus loin. Elle repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte (CDPDJ, 2011 : 13-14).

Soulignons ici le fait que la volonté de l'acteur n'est pas nécessaire à la discrimination. En effet, dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, la Cour suprême du Canada a statué que la discrimination était déterminée par les effets

préjudiciables et non par la motivation de l'acteur. Pour ce qui est de la discrimination à l'embauche plus spécifiquement, nous nous référons à la définition qu'en donne Paul Eid :

La discrimination raciste à l'embauche sera donc entendue ici comme toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes (2012 : 2).

En dépit du fait que les disparités socioéconomiques entre immigrants et non-immigrants de même qu'entre individus racisés et non-racisés font l'objet d'une imposante littérature en sciences sociales, relativement peu d'études cherchent à expliquer ces inégalités par l'existence et la persistance de discriminations à caractère raciste sur le marché du travail. D'une part, l'étude de la discrimination pose un ensemble de problèmes méthodologiques rendant difficile une démonstration à l'aide de données quantitatives. Ainsi, la plupart du temps, lorsque sont répertoriés dans la littérature les principaux facteurs susceptibles d'expliquer la détérioration des résultats économiques des nouveaux arrivants depuis 30 ans, la discrimination est généralement évoquée à titre de possibilité (Reitz, 2007 : 11, Picot et Sweetman, 2005 : 17).

La discrimination à caractère raciste à l'embauche est aujourd'hui légalement prohibée au Québec. En effet, la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, garantissent aux minorités le droit à l'égalité des chances en l'absence de discrimination (Eid, 2012 : 1-2). Or, le fait que le racisme soit aujourd'hui discrédité et la discrimination juridiquement prohibée ne signifie pas que cette dernière soit pour autant disparue. En effet, tel que noté par Wieviorka, « dans les démocraties où le racisme est combattu, interdit par la loi, la discrimination

transite par des formes plus ou moins voilées, au point qu'on a pu [...] forger le concept de racisme institutionnel pour rendre compte de certains mécanismes aveugles, apparemment sans acteurs » (1998 : 65). Qualifiant lui aussi de plus subtiles, institutionnelles et en apparences neutres les pratiques propres au néo-racisme, Bonilla-Silva avance que, dans le champ économique, de nouveaux moyens sont utilisés pour maintenir les minorités dans une position subordonnée, par exemple la « "smiling face" discrimination ("We don't have jobs now, please check again later") » (2010 : 3).

De nombreux auteurs contemporains ont cherché à théoriser cette transformation de la discrimination à l'endroit des minorités, si bien que qu'une foule de qualificatifs sont accolés au concept de « racisme ». On parle alors de racisme moderne, de racisme symbolique, de *color-blind racism* (Bonilla-Silva, 2010), de racisme démocratique (Henry et Tator, 2009), etc. Bien qu'il soit raisonnable de se questionner à savoir si le mot « racisme » ne s'en trouve pas ainsi galvaudé, perdant ainsi de sa pertinence dans l'analyse sociale, il reste que ces nouvelles appellations cherchent toutes à répondre au paradoxe particulier dont nos sociétés sont marquées : des inégalités socioéconomiques substantielles demeurent entre les majoritaires et les minorités racisés en dépit du discrédit social et juridique de la pensée raciste. La discrimination apparaît alors comme étant un problème résolu, les positions sociales correspondant alors au mérite, au retour sur investissement des individus et l'appartenance à une minorité racisée ne conditionnant plus les résultats sur le marché du travail, la diversité étant même valorisée à travers le multiculturalisme (Henry et Tator, 2009). Cette croyance en une société libérale méritocratique trouve conséquemment son pendant dans une surresponsabilisation des immigrants en regard de leurs résultats sur le marché de l'emploi ainsi qu'à une déresponsabilisation aussi bien du marché du travail et de l'État. De telles perspectives conduisent alors les chercheurs à expliquer les disparités économiques par les différentiels en termes de

capital humain, marginalisant alors le potentiel explicatif de la discrimination (Tomaskovic-Devey *et al*, 2005: 85).

Or, plusieurs études montrent que, à qualifications égales, les membres de minorités racisées font l'objet d'un traitement différentiel et inéquitable sur le marché du travail. Au Québec, Piché, Renaud et Gingras tirent comme conclusion de leur enquête longitudinale sur l'insertion économique des nouveaux immigrants à Montréal que « l'origine nationale reste discriminante sur le marché du travail tant en ce qui concerne le revenu que le type d'emploi [et] l'insertion économique de certains groupes issus de l'immigration ne peut s'expliquer que par certaines formes de discrimination sur le marché du travail » (2002 :87). Une étude du Congrès du travail du Canada réalisée en 2005 arrive quant à elle à la conclusion que seule la discrimination permet d'expliquer pourquoi les individus racisés nés au Canada ont des revenus d'emplois inférieurs et des taux de chômage supérieurs à la moyenne nationale alors que leur niveau de scolarité est nettement plus élevé (Cheung, 2006). De même, Pendakur et Pendakur ont montré que, avec des qualifications équivalentes, les minorités racisées au Canada ont des revenus d'emploi inférieurs aux non-racisés, indiquant que la discrimination est susceptible de jouer un rôle important sur le marché du travail canadien (1998; 2011). Dans une étude sur la discrimination salariale et l'intégration des immigrants à l'échelle canadienne, Zhu et Aboubacar ont découvert que les différences dans les caractéristiques individuelles, notamment le niveau d'éducation, la profession et la langue maternelle, n'expliquaient que 12,1% de l'écart de revenus entre natifs et immigrants d'origine non-européenne. Selon l'étude, « la plus grande partie de l'écart de revenu est expliquée par des facteurs inobservables, y compris la segmentation et la discrimination sur le marché du travail » (Zhu et Aboubacar, 2010 : 410).

1.1.3 Dévaluation des compétences acquises à l'étranger

Considérant les piètres résultats des immigrants sur le marché du travail en dépit de leur niveau de qualification supérieur à celui des natifs, les limites de la théorie du capital humain deviennent évidentes (Reitz, 2005, Galabuzi, 2006a). Bien que l'expérience de travail et le niveau d'instruction soient de bons facteurs explicatifs des niveaux de revenus des individus, la théorie du capital humain n'explique pas pourquoi l'expérience étrangère est dévaluée sur le marché du travail alors que celle canadienne est fortement valorisée. De plus, il semble que ce ne soit pas tant le nombre d'années d'éducation qui compte sur le marché du travail que le diplôme, qui lui fait l'objet d'évaluations différenciées selon la localisation géographique de l'université décernant le titre (Buzdugan et Halli, 2009 : 380-381). La théorie du capital humain est pourtant centrale puisqu'elle constitue à la fois le cadre dans lequel s'inscrivent les politiques d'immigration canadienne et québécoise avec leurs systèmes de points et l'un des cadres d'interprétation privilégiés des difficultés d'insertion socioéconomique des immigrants. L'économiste états-unien Gary Becker est le père de cette théorie qui, en bref, soutient que les individus détenant plus de capital humain devraient être des travailleurs plus productifs, ce qui sera reconnu par les employeurs qui leur accorderont de ce fait un salaire plus élevé. Le concept de capital humain renvoie à l'investissement que font les individus dans leur éducation et leur expérience de travail. Si Becker reconnaît l'existence de préférences discriminatoires sur le marché du travail, suivant son modèle théorique économiste, le libre-jeu du marché et la compétition devraient venir à bout de la discrimination puisque, en discriminant certaines minorités, l'employeur agit de façon économiquement irrationnelle et contreproductive, se trouvant alors à se pénaliser lui-même au profit d'autres employeurs (Tomaskovic-Devey *et al*, 2005 : 61).

Or, les écarts observés à qualifications égales entre natifs et minorités racisées nous indiquent que les différences en terme de capital humain ne peuvent pas à elles seules expliquer ce phénomène et que, comme le résume bien Galabuzi, « the problem with racialized groups and particularly racialized immigrants is not one of low quality human capital, but rather of immigrants' failure to achieve equivalent return in their investment in education and skill acquisition » (2006a : 158). En fait, en ne focalisant que sur l'offre de travail, les observateurs suivant la théorie du capital humain, omettent généralement d'inclure deux facteurs pourtant déterminants dans leur analyse, soit « les pratiques et les règles des divers acteurs du domaine, État, corporations professionnelles et autres » ainsi que « les comportements et pratiques empreints de préjugés et de stéréotypes sexistes ou racistes » (Chicha, 2009 : 37).

Malgré le fait que les immigrants soient de loin plus nombreux que les natifs à détenir un diplôme universitaire, on constate que les diplômes font l'objet d'une évaluation différenciée sur le marché du travail selon le lieu d'obtention et le fait d'appartenir ou non à une minorité. Or, au Canada, c'est au Québec que le lieu d'obtention du diplôme a le plus d'incidences sur la qualité de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Cela se profile de deux façons. D'une part, le Québec est la province canadienne où le rendement d'un diplôme étranger est le plus faible au Canada. Comme le montre la Figure 1.1, les immigrants québécois diplômés de l'extérieur du Canada ont un taux d'emploi moyen de 18,9 points de pourcentage inférieur à celui des natifs alors que ce désavantage est de 10,1 points dans l'ensemble du Canada. Aussi, on peut voir que, même avec un diplôme canadien en poche, les immigrants québécois demeurent désavantagés par rapport aux natifs et à leurs homologues des autres provinces (Boudarbat et Boulet, 2010 : 6), et ce, bien qu'un diplôme obtenu ici diminue les disparités entre natifs et immigrants en matière de déqualification. D'autre part, le fait d'être diplômé d'un pays du Sud pénalise de façon plus importante les immigrants québécois. Alors que le fait d'être diplômé d'une

université occidentale ne constitue pas un avantage significatif dans l'insertion en emploi des immigrants en Ontario et en Colombie-Britannique, au Québec, un immigrant diplômé d'un « pays développé » a 60% plus de chances de se trouver un premier emploi qu'un immigrant diplômé d'un « pays moins développé » (Bélanger *et al*, 2010). Ces données vont donc dans le sens de l'hypothèse selon laquelle, au Québec, « les employeurs sont relativement peu favorables à l'embauche de certains groupes d'immigrants contrairement à leurs homologues des autres provinces » (Boudarbat, 2011 : 48).

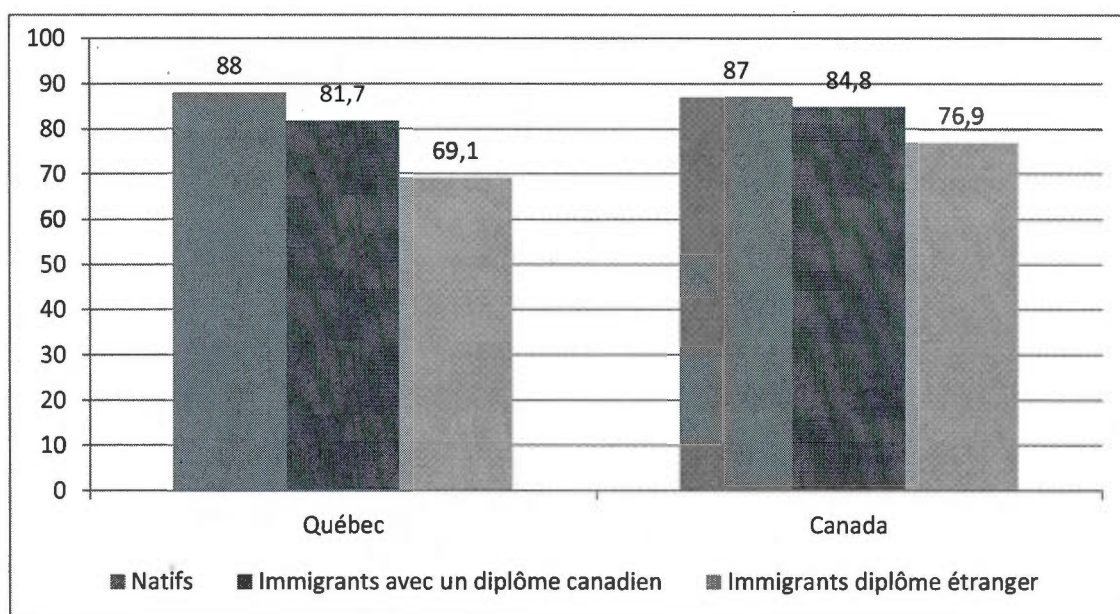


Figure 1.1 Taux d'emploi en 2006 des personnes ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire et âgées de 25 à 54 ans

Source: Boudarbat et Boulet, 2010 : 60

Comme le notent Alboim *et al*, les diplômes étrangers sont fortement dévalués sur le marché du travail local, valant moins du tiers de l'équivalent d'un natif. Cependant, cela concerne essentiellement les immigrants racisés, ceux non-racisés voyant leurs qualifications être récompensées de façon similaire à celles des natifs (Alboim *et al*, 2005 : 13-14). De plus, selon eux, en considérant le lieu d'obtention de l'éducation et

de l'expérience de travail, on constate que l'écart de revenu de 30% entre les natifs et les immigrants est en totalité attribuable au rendement inférieur des compétences acquises à l'étranger et donc à leur dévaluation sur le marché du travail canadien (2005 : 26). Selon Peter S. Li, en ce qui a trait aux minorités racisées, environ la moitié de la disparité de revenu entre immigrants et natifs parmi les diplômés universitaires est expliquée par la valeur marchande inférieure attribuée aux diplômes étrangers (Li, 2001 : 33-34).

Dès lors, il est incorrect de voir la question de la non-reconnaissance des diplômes comme s'appliquant uniformément à l'ensemble des immigrants. En effet, ceux appartenant à une minorité racisée sont clairement ceux les plus pénalisés. D'ailleurs, comme le montre Li, « compared to immigrants with Canadian credentials, the foreign credentials of immigrant men of majority member background were an advantage in earnings, but those of immigrant men of visible minority background were a disadvantage » (Li, 2008 : 301). En ce qui concerne le marché du travail montréalais plus spécifiquement, Zhu et Bélanger affirment que c'est le lieu d'obtention du plus haut diplôme qui constitue la variable la plus importante et non pas le niveau d'éducation en soi. Ils montrent ainsi que ce ne sont pas tous les immigrants originaires des nouveaux bassins d'immigration qui sont pénalisés. En effet, ceux qui ont obtenu un diplôme d'études égal ou supérieur à un baccalauréat d'une université occidentale ont un revenu moyen supérieur à la moyenne alors que ceux qui ont obtenu un diplôme équivalent d'une université non-occidentale ou un revenu moyen inférieur à ceux ayant un diplôme de niveau inférieur obtenu en Occident (2010 : 22-23).

L'évaluation différenciée des compétences acquises à l'étranger selon l'origine des immigrants est un phénomène complexe et il est pour le moins simpliste de postuler la non-transférabilité du capital humain acquis au Sud en faisant abstraction de la

présence de préjugés et de biais irrationnels aux effets préjudiciables pour certains groupes minoritaires. En effet, tel que le souligne Wimmer, aussi irrationnelle qu'elle puisse être sur le plan macroéconomique, la dévalorisation des qualifications des immigrants peut être le fruit d'une stratégie rationnelle de clôture sociale, participant ainsi à la construction d'une frontière sociale et symbolique départageant les minorités racisées des nationaux et des immigrants occidentaux (Wimmer, 2009 : 259). :

Cela pose notamment la question à savoir si c'est l'origine géographique de l'institution décernant le diplôme ou le statut de minorité racisée du candidat qui influe le plus sur l'évaluation des employeurs, ou encore si les deux se renforcent mutuellement. Selon une étude psychologique effectuée en Ontario ayant soumis à l'évaluation des CVs fictifs d'immigrants sud-africains dont la couleur de la peau pouvait être identifiée par le nom, en présence d'une accréditation les CVs étaient évalués de façon équitable, alors qu'en l'absence d'une telle reconnaissance de diplôme, les candidatures des individus noirs étaient dévalorisées. Selon les auteurs, la dévalorisation des diplômes étrangers peut donc servir de justification pour la discrimination des immigrants appartenant à une minorité racisée : « In summary, employment discrimination is more likely occurs [*sic*] when non-biased justifications for discriminatory behaviour are available. Here we argue that foreign credentials may be used as a "cover" for devaluing the credentials of minority immigrants » (Dietz *et al*, 2009 : 11). Cela ne signifie pas que les acteurs en position d'autorité aient nécessairement recours de façon consciente à l'excuse des titres de compétences étrangers pour écarter les candidatures d'immigrants racisés. Il n'en demeure pas moins que, considérant le fait que les immigrants racisés sont déqualifiés dans une proportion plus importante que ceux non-racisés et qu'un employeur puisse discriminer inconsciemment, comme le note Reitz, « virtually any employer's judgment that a foreign-acquired qualification reflects a lower standard than its

Canadian counterpart could be questioned as discriminatory bias » (2005 : 12). Dès lors, si la discrimination représente un facteur explicatif de la déqualification des immigrants, cette dernière peut être faite inconsciemment. En effet, cette étude semble confirmer la thèse de Barbara Reskin selon qui la cause immédiate de la discrimination à l'endroit des minorités n'est pas à trouver dans la motivation des membres du groupe dominant de maintenir leurs privilèges, mais bien dans les pratiques organisationnelles et les biais institutionnels permettant l'expression de stéréotypes inconscients (Reskin, 2000, 2003). La déqualification peut donc être encouragée par des pratiques institutionnelles ayant des effets discriminatoires pour certaines catégories sociales et représentant donc des barrières structurelles, qu'elles soient voulues ou non par les employeurs ou les organismes de réglementation.

Bien que la question de la dévalorisation des titres de compétences acquis à l'étranger ne se réduise pas au protectionnisme des ordres professionnels, il n'en demeure pas moins que ces organismes ont leur rôle à jouer. Cela est d'autant plus vrai que la proportion d'immigrants détenteurs d'un diplôme menant à une profession réglementée est plus importante que celle des natifs : il s'agit de 34% des immigrants arrivés entre 1996 et 2005 et de seulement 15% des Canadiens nés au pays (Hawthorne, 2007 : 3). De plus, il est intéressant de voir à quel point la déqualification touche de façon plus importante les immigrants que les natifs dans ces professions. En médecine, 16% des immigrants récents masculins sont touchés, contre 0% des natifs, et ce, malgré la pénurie connue dans ce domaine au Canada. Des écarts encore plus substantiels sont observés en comptabilité (34% vs 5%) et en génie (25% vs 5%) (Galarneau et Morissette, 2008 : 13). Il importe de souligner que la réalité des ordres professionnels est complexe. Le taux de refus aux demandes d'équivalence varie de façon importante selon les ordres et chacun établit ses propres critères d'évaluation. De plus, le nombre de demandes de la part des immigrants est étonnamment faible, cela pouvant s'expliquer par le fait que, « incertains du succès

de leurs demandes d'équivalence et découragés par la complexité des démarches, par les frais exigés et par le temps requis, ils y renoncent dès le départ » (Chicha et Charest, 2008 : 11).

Selon Harald Bauder, si la sous-représentation des immigrants dans les segments supérieurs du marché du travail canadien relève de leur déqualification et de la non-reconnaissance de leurs diplômes, cela tient au fait que les « Canadian professional organizations – supported by federal and provincial legislation – enforce the reproduction of their own members through the differential treatment of foreign and Canadian-educated workers » (Bauder, 2003 :702). Les ordres professionnels baliseraient donc le droit d'entrer en défendant les intérêts de leurs membres, ce qui aurait pour effet d'en restreindre l'accès aux immigrants. Pour Bauder, cette reproduction de la segmentation du marché du travail au profit du groupe majoritaire est rendue possible et légitimée par des processus de distinction culturelle par lesquels le capital culturel institutionnalisé des Canadiens est valorisé tandis que celui acquis à l'étranger est dévalorisé. Le lieu d'éducation devient alors un mécanisme de distinction sur le marché du travail et encourage la marginalisation des immigrants en conférant un privilège économique aux majoritaires.

Ces obstacles propres aux ordres professionnels ne signifient toutefois pas que l'insertion en emploi d'un immigrant détenteur d'un diplôme ne menant pas à une profession réglementée soit nécessairement plus aisée. Le taux élevé de déqualification des immigrants à l'extérieur des professions réglementées est symptomatique d'un problème particulier, c'est-à-dire que, en l'absence d'un processus formel d'évaluation du contenu des diplômes, les employeurs ne peuvent en estimer la valeur réelle et auront davantage tendance à écarter ces candidatures (Reitz, 2005 : 7, Chicha, 2009 : 99, Chicha et Charest, 2008 : 12). De plus, d'autres barrières discriminatoires comme la non-reconnaissance de l'expérience de travail à

l'étranger et la demande d'expérience canadienne peuvent toujours se dresser : « In occupations that are not formally regulated by professional organizations, the lack of Canadian experience often serves as an informal means to exclude immigrant workers » (Bauder, 2003 : 711). En effet, l'expérience de travail acquise dans les pays du Sud a un rendement presque nul sur le marché du travail canadien (Picot et Sweetman, 2005 : 20, Buzdugan et Halli, 2009, Li, 2008 : 301).

La déqualification des immigrants racisés n'est toutefois pas un phénomène limité à la question de la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, c'est-à-dire que le fait d'avoir un diplôme canadien ne met pas nécessairement à l'abri du déclassement professionnel. Girard *et al* ont trouvé que le fait d'obtenir un diplôme au Québec n'avait pas d'effet significatif sur l'adéquation entre les emplois occupés avant et après l'immigration, sinon un effet négatif. Ne tirant aucune conclusion de ce constat, ils notent que cela pourrait être attribuable à une réorientation professionnelle (Girard *et al*, 2008 : 807). Or, il est aussi permis d'émettre l'hypothèse que l'origine ethnique ou le fait d'appartenir à une minorité racisée peuvent en eux-mêmes représenter un désavantage, et ce, en dépit de la hauteur et du lieu d'investissement du capital humain. Pendakur et Pendakur avancent même que le lieu d'obtention du diplôme n'a pas d'effet significatif sur l'écart de revenus auxquels font face les immigrants puisque, même lorsque diplômés d'une université canadienne, les immigrants racisés présentent un désavantage substantiel par rapport aux natifs non-racisés (1998 : 544). De plus, malgré la tendance observée d'une hausse du revenu moyen des minorités racisées au fil des générations, un écart est toujours perceptible à la troisième génération (Skuterud, 2010) et, à qualifications égales, les enfants d'immigrants appartenant à une minorité racisée demeure désavantagés sur le marché du travail (Eid, 2012 : 11). Par ailleurs, contrairement à ce qu'avancent Dietz *et al* – c'est-à-dire que l'accréditation permet de contrer l'intervention de préjugés et de stéréotypes racistes –, Oreopoulos et Dechieff ont trouvé que le fait d'avoir une

accréditation officielle n'avait aucun impact sur le taux de rappel des immigrants minoritaires à une entrevue d'embauche (2011 : 28).

Les explications strictement en termes de capital humain ne sont donc pas qu'insuffisantes en regard des compétences acquises à l'étranger. En effet, ce modèle ne permet pas de voir le rôle que joue la discrimination sur le marché du travail à l'endroit des minorités racisées ayant obtenu un diplôme ou une expérience de travail au Canada. Cela implique alors de reconnaître que le statut de minoritaire ou l'origine ethnique peuvent suffire à la dévalorisation des compétences d'un individu et à sa disqualification lors du processus d'embauche. En effet, comme nous l'avons vu, les difficultés rencontrées par les minorités racisées en ce qui a trait à l'insertion socioprofessionnelle, bien que généralement plus importantes pour la première génération, ne se réduisent pas au statut d'immigrant.

D'ailleurs, de récentes études utilisant la méthode du testing par envoi de paires de CV fictifs ont permis de quantifier et donc de donner une idée fiable de l'étendue de la discrimination à l'endroit des minorités racisées sur le marché de l'emploi au Canada (Oreopolous, 2009, Oreopolous et Dechieff, 2011, Eid, 2012). Elles nous donnent une preuve d'autant plus convaincante de la persistance de pratiques discriminatoires que la variable de l'origine ethnique y est isolée en calibrant les candidatures ne façon à ce que tous aient des expériences de travail et un diplôme locaux. Ces études permettent donc d'expliquer, au moins en partie, les écarts au niveau de la participation au marché du travail. Au Canada anglais, une étude de Oreopoulos menée à Toronto a montré que, à diplôme et à expérience égaux, les candidats aux noms à consonance anglaise avaient un taux de rappel 40% plus élevé que ceux aux noms à consonance « ethnique » – soit chinoise, indienne ou pakistanaise. L'auteur soutenait alors qu'une part considérable de l'écart en termes de taux de chômage entre racisés et non-racisés s'explique par le fait que les employeurs

discriminent substantiellement par le nom (Oreopoulos, 2009). En ce qui concerne le Québec et le marché du travail montréalais francophone plus spécifiquement, une étude de Paul Eid pour la Commission des droits de la personne et des droits la jeunesse a fait ressortir que

à profil et à qualifications égales [expériences de travail locales et diplômes d'universités montréalaises], un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire (Eid, 2012 : 45).

En dépit du fait de présenter des qualifications égales à celle d'un membre du groupe majoritaire, un individu portant un nom à consonance arabe est donc substantiellement désavantagé sur le marché de l'emploi montréalais. Notons que, selon les résultats de cette enquête, dans le secteur public, le taux net de discrimination est nul. Cela va dans le sens du fait que, dans le secteur public, à travail égal, les individus natifs racisés et non-racisés ont un revenu presque équivalent alors qu'un écart substantiel est présent dans le secteur privé (Hou et Coulombe, 2010). Le secteur privé apparaît alors nettement plus propice à la discrimination, la grande majorité des entreprises privées n'étant pas tenue d'appliquer les programmes d'accès à l'égalité (Chicha et Charest, 2010). Toutefois, il n'est pas exclu que d'autres formes de pratiques discriminatoires puissent être présentes dans le secteur public. Par exemple, Belhassen-Maalaoui rapporte que les immigrants maghrébins affirment que des personnes immigrantes sont bien présentes dans le public, mais qu'ils sont généralement confinés à postes de subalternes et que leur mobilité à l'intérieur des organisations est bloquée (2008 :176).

Suivant cela, nous sommes en droit de postuler que, ne serait-ce qu'en raison de leur nom, les travailleurs maghrébins sont pénalisés sur le marché du travail montréalais, et ce, même en ayant « investi » dans leur « capital humain » au Québec. Comme le montrent les enquêtes d'Oreopoulos et de Eid, la discrimination à l'endroit des minorités est toujours active sur le marché du travail au Canada et au Québec.

Belhassen-Maalaoui résume de la sorte la question de la discrimination à l'endroit des immigrants maghrébins au Québec :

La plupart du temps, cette discrimination s'exerce de façon systémique sans que les acteurs en soient toujours conscients. [...] Dans le contexte québécois, ces pratiques [discriminatoires] se traduisent tout particulièrement par :

- la non-reconnaissance de la formation et des qualifications antérieures, notamment pour certaines sciences considérées comme universelles comme l'informatique;
- la non-considération du CV ou le refus des entrevues à cause des noms à consonance arabe;
- l'exigence exagérée de l'expérience canadienne du travail;
- l'accès quasiment impossible aux corporations professionnelles;
- le refus d'embaucher des femmes à cause de leur tenue vestimentaires et, notamment, le voile qui symbolise leur appartenance religieuse;
- la représentation des Arabes comme personnes violentes et versées dans le terrorisme (Belhassen-Maalaoui, 2008 : 218).

1.2 La discrimination perçue

En tant qu'instrument de mesure de la discrimination « effective », la discrimination perçue est généralement dévalorisée en raison de sa part de subjectivité (Pager et Shepherd, 2008 : 183). Toutefois, le fait que les membres de certains groupes se sentent victimes de discrimination dans une proportion importante risque de miner la cohésion sociale. Suivant cela, Reitz et Banerjee affirment que « simply stated, inequality may not become a social problem if it is perceived as legitimate. However, racism, prejudice and discrimination are another matter » (2007 : 496). Analysant les données de l'Ethnic Diversity Survey, ils soulèvent le fait qu'il existe un écart considérable au niveau de la perception de discrimination entre les individus racisés et ceux ne l'étant pas. En effet, les données disponibles montrent que 35,9% des individus appartenant à une minorité racisée rapportent des expériences de discrimination alors que ceux n'appartenant pas à une minorité racisée ne le font que dans une proportion de 10,6% (*Idem.*). De plus, les auteurs relèvent que le « racial gap in the perception of discrimination » prend de l'ampleur avec le temps passé au

pays. Alors que cet écart entre racisés et non-racisés est de 14,4% pour les immigrants établis depuis 10 ans ou moins, il est de 25,3% pour les immigrants au pays depuis plus de 10 ans et de 42,2% pour les enfants d'immigrants (*Ibid.* : 497). Fait intéressant, les auteurs observent une dynamique similaire en ce qui a trait à l'auto-identification comme Canadiens; l'écart entre les individus racisés et non-racisés est de l'ordre de 30 points de pourcentage et tend à croître des immigrants récents aux enfants d'immigrants (*Ibid.* : 509). Il est possible que, d'une part, plus un immigrant passe de temps au pays, plus il en vient à connaître ses droits et à corolairement s'attendre à un traitement équitable par rapport aux natifs détenant des qualifications de niveau équivalent et que, d'autre part, il attribue de moins en moins sa situation à une période d'adaptation au marché du travail qu'implique le processus d'immigration.

En plus d'être objectivement désavantagés par rapport aux non-racisés sur le marché du travail, les individus appartenant à une minorité racisée sont donc aussi beaucoup plus susceptibles de rapporter des expériences de discrimination. Toutefois, le lien entre la discrimination perçue et les inégalités de revenus n'est pas évident. Une étude sur les expériences de discrimination des immigrants sur le marché du travail au Canada a montré que les « immigrants who perceive discrimination earn lower hourly wages and have lower family incomes than those who do not report discrimination » (Preston *et al*, 2011 : 9). Toutefois, Rupa Banerjee n'a trouvé aucune relation statistiquement significative entre les inégalités de revenus et la discrimination perçue à l'embauche (2008 : 398, 2012 : 31). En effet, plus un immigrant passe de temps au pays, plus sa situation socioéconomique s'améliore et pourtant plus il est susceptible de se sentir la cible de discriminations sur le marché du travail. Banerjee montre par contre que la perception de discrimination est plus fréquente chez les minorités racisées et chez les immigrants détenant un diplôme d'études postsecondaire. En outre, la discrimination perçue est fortement influencée par les attentes de traitement juste et le groupe de comparaison :

Educated immigrants likely compare their situations to similarly educated mainstream (white) Canadians and have relatively high expectations for career success. If educated immigrants find that their qualifications are not being recognized and they are not able to achieve the level of success that they had anticipated, they may feel that they have been discriminated against. Furthermore, since education is known to increase awareness of social inequalities, educated immigrants may also be more perceptive to instances of injustice (Banerjee, 2008 : 398).

De plus, allant dans le sens d'études montrant que les individus racisés perçoivent une discrimination à l'embauche à l'endroit de leur groupe et non pas de leur personne (Dion et Kawakami, 1996), Banerjee considère aussi l'identification au groupe ethnique comme un facteur stimulant la perception de discrimination.

Si la relation entre les inégalités socioéconomiques et la discrimination perçue ne semble donc pas évidente, les immigrants hautement qualifiés seraient tout de même davantage portés à imputer leur situation désavantageuse sur le marché du travail à des pratiques discriminatoires, et ce, en raison du fait que leurs attentes ne sont pas comblées et qu'ils se comparent à leurs homologues nés au pays. Ces individus ne voyant pas leurs qualifications être reconnues de la même façon que les natifs et n'arrivant donc pas à traduire leur capital humain en résultats économiques avantageux auraient alors tendance à interpréter cette situation comme en étant une d'injustice. Ainsi Bauder a-t-il trouvé que « many interviewees believe that the marginalization of immigrants in the Canadian labour market is a systematic effort to reserve the upper segments of the labour market for Canadian-born workers » (Bauder, 2003 : 708). Dans leur étude sur la perception qu'ont les immigrants professionnels et racisés de la dévalorisation de leurs compétences acquises à l'étranger, Gurcharn S. Basran et Li Zong montrent que 82,8% de la population visée jugent que, dans leur pays d'origine, leur emploi correspondait parfaitement à leurs qualifications professionnelles et que, après leur immigration au Canada, ce taux a chuté à 15,3%. De même, alors que seulement 9,4% se sentaient surqualifiés avant d'émigrer, c'est le cas de 59,9% d'entre eux une fois au Canada. Les auteurs notent

alors que les « visible minority professional immigrants perceive that they face systemic barriers to their entry into their respective professions » (1998 : 16). Fait intéressant, en ce qui a trait aux raisons que ces immigrants donnent pour expliquer cette situation de dévalorisation de leurs compétences et de mobilité sociale descendante, 65% des répondants perçoivent de la discrimination sur la base de la couleur de leur peau, 69% sur la base de leur origine ethnique ou nationale et 79% sur le fait que l'anglais était leur langue seconde (1998 : 15). De plus, dans sa thèse de doctorat en psychologie portant sur la perception du sous-emploi chez les immigrants au Canada, Leah K. Hamilton a découvert une relation positive entre la perception de déqualification et l'attribution des difficultés d'insertion socioprofessionnelles à la discrimination. Toutefois, ce n'est pas la situation objective de déqualification, mais bien la perception d'être déqualifié qui prédit la perception de discrimination (2011 : 174).

En ce qui concerne la population à l'étude, selon l'*Ethnic Diversity Survey*, un Canadien d'origine arabe sur quatre dit avoir été victime de discrimination et, dans plus de la moitié des cas, les expériences de discrimination rapportées avaient eu lieu sur le marché du travail (Lindsay, 2001 : 17). Au Québec, l'étude de Oueslati *et al* a montré que la majorité des individus originaires du monde arabe attribuent à la discrimination à caractère raciste fondée sur des préjugés arabophobes et islamophobes leur situation désavantageuse sur le marché du travail et les obstacles à l'insertion en emploi comme la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail (2006 : 7, 95-96). Les immigrants maghrébins plus spécifiquement tendent aussi à lier leur situation à la discrimination exercée par les employeurs à leur endroit ainsi qu'à se sentir rejetés par la population québécoise (Lenoir-Achdjian *et al*, 2009 : 16, 25, Lenoir-Achdjian et Arcand, 2010 : 74). Des études sur les immigrants maghrébins à Montréal font état du fait que ceux-ci sont nombreux à rapporter des expériences de discrimination sans toutefois nécessairement les relier au racisme ouvert (Benchââl, 2007 : 9, Belhassen-Maalaoui, 2008 : 175). Selon Belhassen-Maalaoui, les immigrants maghrébins verraient les difficultés d'intégration

socioéconomique de la population maghrébine comme étant plus importantes en raison de la discrimination à l'endroit des arabes et des musulmans. De même, tous les répondants à son étude reconnaissent l'existence de pratiques discriminatoires sur le marché du travail et se disent victimes de discrimination en raison de leur appartenance ethnoculturelle ou de leur confession religieuse. Cette discrimination semble toutefois aller dans le sens de ce que Bonilla-Silva appelle la discrimination souriante : « Cette discrimination n'est pas visible. Certains la qualifient de "gentille", "polie", "subtile", etc. Elle serait alimentée par les représentations qu'on a des Arabes, des images négatives, des perceptions stéréotypées et des préjugés à l'encontre des Arabes » (Belhassen-Maalaoui, 2008 : 175). De plus, la perception de discrimination n'est pas nécessairement liée à la perception d'avoir été victime d'un traitement différentiel s'appuyant sur l'origine ethnique et d'une discrimination à caractère raciste. Par exemple, les immigrants maghrébins interprètent généralement la non-reconnaissance des diplômes étrangers et l'exigence de l'expérience de travail local comme une forme de discrimination (Belhassen-Maalaoui, 2008 : 175). Bref, selon l'étude de Belhassen-Maalaoui, les immigrants maghrébins attribueraient leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelles à la discrimination, la méconnaissance du marché du travail local, la non-reconnaissance des diplômes dans les ordres professionnels, le contexte économique et les effets de la mondialisation sur le marché du travail. Elle soulève aussi le fait que, selon les principaux intéressés, le problème le plus important bloquant leur insertion professionnelle est celui de leur difficulté à gagner la confiance des employeurs québécois, ceci étant notamment dû au fait que l'apparition d'un nom arabe sur un CV susciterait la méfiance chez le recruteur (Belhassen-Maalaoui, 2008 : 166).

1.3 Racisation des individus originaires du monde arabo-musulman

En plus de la hauteur des attentes et des conditions objectives comme la discrimination salariale, la perception d'appartenir à des groupes socialement dévalorisés, tels que les Arabes et les musulmans (Eid, 2004, 2007, Helly, 2004) pourrait encourager les immigrants maghrébins à interpréter leur situation socioéconomique sous l'angle de la discrimination à caractère raciste. Selon Vatz-Laaroussi, la catégorisation religieuse et ethnique des immigrants maghrébins est susceptible de nuire à leur insertion socioprofessionnelle : « La confession musulmane attribuée aux Maghrébins, qu'elle soit ou non visible, ainsi que leur "arabité", semblent jouer un rôle catalyseur dans les discriminations les concernant et ont un impact fort sur leur insertion dans l'emploi » (2008 : 52). En effet, comme le souligne une étude de Eid sur les Arabes à Montréal, « la catégorie de l'Arabe, tout comme celle du musulman, charrie un ensemble de stéréotypes et de préjugés négatifs » et « les minorités d'origine arabe peuvent difficilement faire abstraction de la catégorie "Arabe" dans la construction de leur identité dans la mesure où les schèmes catégorisant du groupe majoritaire tendent à les enfermer dans une arabité (prescrite) à la fois indifférenciée et stigmatisante » (Eid, 2004 : 149, 151). Comme partout en Occident, le Québec est marqué par une montée de l'islamophobie et de l'arabophobie (Labelle, 2010 : 34-36). L'islamophobie contemporaine réactualise la vieille opposition entre l'Occident et l'Islam, religion dépeinte depuis le Moyen-Âge comme barbare et violente (Miles, 1989 : 17-19). Il ne fait aucun doute que les attentats du 11 septembre 2001 et la guerre contre le terrorisme qui s'ensuivit ont contribué à la construction sociale de l'Autre musulman sous le signe de la menace (Geisser, 2003). Les individus catégorisés comme étant arabo-musulmans font alors l'objet de préjugés à caractère xénophobe et raciste sur lesquels des employeurs peuvent se baser consciemment ou non, encourageant ainsi des pratiques discriminatoires, notamment sur le marché de l'emploi. En effet, le discours

orientaliste et l'image négative de l'Islam et des musulmans présentés comme étant culturellement incompatibles avec les principes des démocraties occidentales ont un impact sur l'expérience migratoire des Maghrébins et peuvent encourager leur exclusion du marché du travail (Belhassen-Maalaoui, 2008 :219). De plus, depuis septembre 2001, les individus originaires du monde arabe et les musulmans rapportent un niveau sans précédent d'expériences de discrimination (Eid, 2007 : 55). Avec l'influence des médias, les immigrants originaires du monde arabo-musulman sont alors associés au terrorisme, mais surtout, ils sont essentialisés comme faisant partie d'un groupe monolithique rejetant la culture occidentale et le libéralisme constitutif des États-nations occidentaux. Les médias constituent effectivement un espace central de catégorisation ethnique. Au Québec, bien que l'islamophobie et le racisme anti-arabe ne caractérisent pas systématiquement le paysage médiatique, certains médias – et au premier chef le *Journal de Montréal* qui, en raison de son influence, dicte les enjeux – ont largement contribué à l'essentialisation des individus originaires du monde arabo-musulman. Le *framing* par lequel ils sont traités est celui de la sécurité, de l'islamisme, de la soumission des femmes et de la menace à l'identité nationale. Omettant de contextualiser les enjeux abordés ayant trait aux conflits internationaux ou à la question de l'intégration à la société québécoise et occultant les rapports de pouvoir constitutifs de celle-ci de même que des réalités comme la discrimination en emploi, ces médias contribuent à la représentation de l'islam comme altérité absolue (Antonius, 2006, 2008b, 2010). Les frontières symboliques y apparaissent alors comme étanches, les différences prenant le devant de la scène.

Cette catégorisation des individus comme Arabes et musulmans est indissociable de l'essentialisation de ces catégories, niant ainsi les différences internes, qu'elles soient nationales, ethniques, de genre, idéologiques, confessionnelles, etc. Les immigrants

maghrébins sont alors réduits à cette étiquette, ce qui encouragerait leur identification comme musulmans :

Dans le contexte de l'immigration, l'islam tend à se substituer à des définitions de type régional ou géographique dans la mesure où, par exemple, les maghrébins sont de plus en plus identifiés comme musulmans. L'Islam devient le seul référent identitaire qui les définit (Cesari, 1994). On « altérise » le musulman sous prétexte que, d'une façon ou d'une autre, il est lié à l'islamisme politique, donc au terrorisme (Hadj-Moussa, 2000 : 223).

[...] we are witnessing the rapid formation of an overarching, collective identity or group affiliation that disarticulates each of these communities from its specific origins, instead uniting them all as a nominally homogeneous "Muslim" population. The marked national and ethnic diversity of these groups, along with their distinct political histories, cultures and languages, suggests that is neither nostalgia for a homeland, real or imaginary, nor the sudden discovery of Islam's moral and ethical values that motivates these populations to join together, but rather a commonality in the sense of being deported to the culture of not belonging, of becoming a permanent target for stereotyping and bigotry (Moghissi *et al*, 2009 : 13).

Les événements de septembre 2001 et la crise hautement médiatisée des accommodements raisonnables ont contribué au développement et au raffermissement d'une représentation sous l'angle de la menace de cette population dans l'imaginaire collectif québécois. Cela a donné lieu à un climat de méfiance propice à l'exclusion des musulmans et des maghrébins, notamment à travers des pratiques discriminatoires sur le marché de l'emploi (Vatz-Laaroussi, 2008 : 50). Ceux-ci font l'objet de représentations et de discours appuyés par un vocabulaire emprunté au néo-racisme ou au racisme culturel. Celui-ci, centré moins sur les différences phénotypiques et sur l'infériorité biologique prétendue de l'Autre, est surtout dirigé contre les immigrants et leurs cultures, construites comme étant irréductibles et incompatibles avec celles de l'Occident (Balibar, 1988; Lentin, 2005, Lentin et Titley, 2011, Wieviorka, 1998). De plus, les individus catégorisés comme musulmans sont les cibles privilégiées de ce racisme culturel (Morey et Yaquin, 2011 : 41, Modood, 2003, Lentin et Titley, 2011 : 29-36). Bref, ce climat donne lieu à une dévalorisation sociale de ces individus ayant certainement un impact sur leurs

conditions d'insertion socioprofessionnelle de même que sur leur lecture de la situation en termes de discrimination. En effet, comme le rapporte Belhassen-Maalaoui, les immigrants maghrébins au Québec perçoivent une corrélation entre médias, discrimination et insertion socioprofessionnelle : « Ils s'accordent pour dire que les médias occidentaux, par leurs campagnes de dénigrement et de désinformation, ont contribué à l'amplification de la discrimination envers les Maghrébins et, par là même, ont compliqué leur intégration professionnelle » (2008 : 177).

Le discours néo-raciste sur les individus catégorisés comme arabo-musulmans, et donc les immigrants maghrébins, renforce la construction d'une frontière ethnique entre Nous et Eux, c'est-à-dire les Arabes, symboliquement exclus de la société québécoise (Oueslati *et al* 2006 : 30). Or, les accusations récurrentes de non-intégration des Arabes et des musulmans demeurent généralement silencieuses sur la question de l'intégration socioéconomique de cette catégorie sociale, de même que sur le rôle que peut y jouer la discrimination. Cette question est pourtant d'une pertinence indéniable, et ce, d'autant plus au Québec. D'une part, la situation socioéconomique de la population maghrébine est moins favorable qu'ailleurs au Canada et, d'autre part, la perception de l'immigration musulmane est généralement plus négative au Québec qu'au Canada anglais (Reitz, 2011a : 16), ce qui peut s'expliquer par un poids démographique plus important de même que par la résonnance de la crise des accommodements raisonnables. En effet, cette crise a ouvert un espace pour des discours racisants essentialisant les immigrants musulmans et les posant comme menace à l'identité nationale québécoise, réifiant ainsi la frontière entre Nous et Eux (Potvin, 2010 : 87-88). Cet épisode a effectivement permis de mettre en lumière le processus de racisation à l'endroit des Arabes et des musulmans qui sont devenus au Québec « la figure de l'altérité par excellence » et « les premières victimes des angoisses identitaires de la majorité » (Antonius, 2008a : 11).

Comme nous l'avons mentionné, dans les sociétés d'immigrations occidentales, un certain discours sur l'Islam participe à l'homogénéisation des populations catégorisées comme Arabes et musulmanes. Ce faisant, ces discours tendent à créer une communauté, à faire advenir ce qu'ils énoncent. Se référant au cas européen, Wimmer souligne d'ailleurs qu'il n'existe aucune preuve statistique de l'hétérodoxie des musulmans européens au niveau des valeurs et que les débats sur la compatibilité de l'Islam focalisent sur certaines pratiques culturelles en les instrumentalisant à des fins de clôture monopolistique et de construction des frontières ethniques. Il note aussi que la discrimination et l'exclusion des musulmans risquent de favoriser la différenciation culturelle et que « the discourse of Muslim cultural difference may well help to produce in the future what it already portrays as an empirical fact today » (Wimmer, 2013 : 203). Ainsi, les discours islamophobes et la discrimination à l'endroit des musulmans encourageraient les individus à mettre de l'avant et à revaloriser leur « identité » musulmane. Or, comme le soulignent Moghissi *et al* dans leur étude sur les immigrants musulmans au Canada, « this can stimulate or reinforce anti-Muslim prejudice and discrimination, thus prompting individuals to draw even further away from a "national" identity and social integration » (Moghissi *et al*, 2009 : 90). Se profile alors un cercle vicieux où sont actifs la catégorisation, la discrimination et l'identification. Puisque l'image négative de la catégorie sociale à l'étude est empreinte de néo-racisme, il convient de sonder la manière dont cette frontière se trace dans la pratique. C'est pourquoi nous nous proposons d'étudier le rôle que jouent les inégalités socioéconomiques, la déqualification et la discrimination aussi bien réelle que perçue sur le marché de l'emploi montréalais dans l'intégration citoyenne des immigrants maghrébins

1.4 Pluralisme, égalité et identité nationale

Le fait que, malgré leur sélection en fonction de leur « capital humain », les immigrants originaires du Maghreb connaissent une situation désavantageuse sur le marché du travail expliquée en partie par la discrimination à l'embauche pose problème en ce que cela va à l'encontre de l'idéal d'égalité dans la diversité que partagent les modèles multiculturaliste du Canada et interculturel du Québec. En tant qu'idée politique, le multiculturalisme se définit comme « the recognition of group difference within the public sphere of laws, policies, democratic discourses and the terms of a shared citizenship and national identity » (Modood, 2007 : 2). Il part de l'idée selon laquelle l'État-nation moderne doit être déconstruit de façon à voir que les principes de l'universalisme et de l'égalité qui en sont constitutifs ne demeurent qu'à un niveau formel et que, dans les faits, les groupes minoritaires n'ont pas accès aux mêmes privilèges que le groupe dominant. En rompant avec l'« aveuglement aux différences » (Taylor, 2009 : 59), le multiculturalisme mettrait fin au déni de reconnaissance entendue comme forme d'oppression et d'inégalité (Modood, 2009 : 216). De plus, pour certains, comme Kymlicka, le multiculturalisme serait une extension naturelle des principes de la démocratie libérale et assurerait ainsi une meilleure réalisation de l'égalité substantielle (Reitz, 2009 : 7, Kymlicka, 2001).

Au niveau politique et institutionnel, le multiculturalisme canadien a traversé plusieurs phases. Lors de sa promulgation en 1971, l'accent était principalement fait sur le rejet de l'assimilation et la promotion de la diversité culturelle comme partie prenante de la construction nationale, Pierre Elliott Trudeau qualifiant alors le multiculturalisme à l'intérieur du cadre du bilinguisme comme « the very essence of Canadian identity » (House of Commons, 1971 : 8580). En 1988, quand la loi sur le multiculturalisme entra en vigueur deux ans après l'adoption du programme d'équité en emploi, la dimension de la discrimination raciale acquiert une importance

nouvelle. Au tournant du XXe siècle, le multiculturalisme canadien prend une orientation empreinte de l'idéologie néolibérale en promouvant une diversité productive ainsi que la responsabilisation des nouveaux arrivants quant à leurs conditions socioéconomiques (Abu-Laban et Gabriel, 2006, Lentin et Titley, 2011, Li, 2003). Pourtant, après quarante ans de multiculturalisme, le Canada est touché par une forme de ségrégation ethnique et raciale sur le marché de l'emploi (Galabuzi, 2006a, 2006b). Le Canada s'est historiquement constitué comme une « *imagined white-settler nation* » (Teelucksingh et Galabuzi, 2005 : 24), suggérant l'assimilation au groupe dominant et majoritaire de culture britannique. Toutefois, depuis les années 1960, la population issue de l'immigration s'est largement diversifiée et le multiculturalisme, adopté notamment en réaction au nationalisme québécois, est désormais une composante essentielle de l'identité nationale (Winter : 2012). Au Canada, l'appui populaire au multiculturalisme demeure élevé et il s'agit d'un des principaux symboles nationaux (Reitz, 2011a : 15), si bien que, comme le souligne Rainer Bauböck, « *no other Western country has gone as far as Canada in adopting multiculturalism not only as a policy towards minorities but also as a basic feature of shared identity* » (2005 : 93). Or, au Québec, le rejet du multiculturalisme en est venu à agir comme marqueur identitaire différenciant les identités nationales québécoise et canadienne (Juteau, 2008 : 50).

Avec la Révolution tranquille, la référence ethnique ou « raciale » a cédé le pas à une conception juridique et territoriale de l'appartenance nationale passant de la nation canadienne-française à la nation québécoise où le pluralisme et la diversité ethnoculturelle sont cimentés par la langue française (Bouchard, 2001). Bien que la notion ne fasse clairement l'objet d'aucune politique publique, le Québec a adopté le modèle de l'interculturalisme, soit sa propre conception de l'orientation pluraliste. Pour certains, le modèle interculturaliste québécois est plus sérieux et plus intéressant que celui du multiculturalisme canadien dans la mesure où il vise l'atteinte d'un

équilibre entre unité nationale et reconnaissance des « identités » ethnoculturelles particulières, reconnaissance résultant de la participation civique et allant dans le sens d'une contribution à la culture commune (Gagnon, 2000, Gagnon et Iacovino, 2005). Ainsi, à l'intérieur des limites de la communauté politique et de la cohésion sociale, la différence est reconnue et les individus peuvent donc maintenir leur identification à leur groupe particulier tout en participant et en s'identifiant au Québec. Suivant cela, pour Bouchard, l'interculturalisme représente un type particulier de pluralisme, en ce qu'il est intégrateur. Par là, il entend que la diversité doit aller de paire avec l'intégration, cette intégration comportant plusieurs dimensions et celles sociale et économique favorisant l'intégration culturelle (Bouchard, 2011 : 411). L'interculturalisme serait aussi le modèle d'aménagement de la diversité le plus approprié pour le Québec en raison du fait que, à la différence du Canada anglais, il existe ici un groupe majoritaire clairement reconnu et exprimant un sentiment d'insécurité en raison de sa position de minoritaire au sein de l'espace nord-américain. Contrairement au multiculturalisme qui ne reconnaît pas l'existence d'une culture majoritaire, l'interculturalisme fonde l'intégration sur le principe de réciprocité entre majoritaire et minoritaires et affirment qu'« il est nécessaire de conjuguer dans une même dynamique d'appartenance et de développements [les] deux impératifs que sont les aspirations identitaires de la majorité et l'orientation pluraliste » (Bouchard, 2011 : 399). Toutefois, si l'interculturalisme correspond mieux au Québec en ce qu'il ne fait pas silence sur l'existence d'une dualité majorité-minorités, il ne fait pour autant la promotion d'un clivage Nous-Eux, mais vise au contraire à l'« atténuer au maximum [...] de façon à élargir constamment le champ d'un *Nous* inclusif, sans faire violence à la diversité » (Bouchard, 2012 : 58). Or, alors que formellement, l'appartenance à une communauté ethnoculturelle particulière et à la communauté nationale québécoise sont vues comme étant complémentaires et même coextensives, il est raisonnable de se questionner à savoir si cette possibilité théorique d'identification duale est manifeste dans le monde social.

Malgré leurs différences, le multiculturalisme canadien et l'interculturalisme québécois partagent toute de même une vision similaire de l'intégration sociale et nationale des immigrants. Ainsi est-il possible de soutenir que les différences entre les deux modèles se manifestent surtout au niveau discursif (Juteau, 1994 : 65). Tous les deux promeuvent une conception plus civique et sociale de la nation, rejettent l'assimilationisme, reconnaissent le caractère pluraliste des cultures québécoises et canadiennes ainsi que la nécessité d'aller plus loin que l'égalité formelle en éliminant la discrimination (Rocher *et al* 2007 : 39, Pietrantonio *et al*, 1996 : 155-156). Il est alors possible que, en ce qui nous concerne ici, l'opposition entre le multiculturalisme et l'interculturalisme se situe surtout au niveau d'une lutte pour l'appartenance nationale des immigrants et des minorités (McAndrew, 2007 : 4, Rocher *et al.*, 2007 : 46). De plus, comme le note Charles Taylor, la distinction entre les modèles québécois et canadiens repose aujourd'hui davantage au niveau rhétorique que programmatique : « between Canadian multiculturalism and Quebec interculturalism the difference lies less in the concrete policies than in the stories » (2012 : 416). Ces « stories » correspondent à deux narrations différentes du tournant pluraliste qu'ont connu ces sociétés. Pour des raisons historiques, politiques et démographiques, le Québec ne pouvait pas simplement copier le modèle canadien et a accordé une plus grande importance à l'intégration culturelle et linguistique. En prenant en compte les réalités politiques et sociologiques du Québec et du Canada – de même que leurs relations tendues –, il nous semble donc malvenu de prendre l'interculturalisme pour un simple complément du multiculturalisme comme le font certains⁵ (Modood et Meer, 2011). Par ailleurs, compte tenu de ce qui nous intéresse ici, quand bien même la différence entre le multiculturalisme et l'interculturalisme ne se serait que de l'ordre du discours, celle-ci serait tout de même significative dans la mesure où le

⁵ Nous sommes donc en accord avec Taylor lorsqu'il affirme : « I argued that beyond the misunderstandings, either genuine or politically motivated, there is an important distinction here, which touches not so much the description of the detailed policies hatched under these terms as the over-all story of what we are trying to do, and of how things are meant to unfold. In the light of this difference, it is highly understandable that Quebec should have preferred what it calls interculturalism to Canadian multiculturalism, as the scenario it desires to follow » (2012 : 422).

modèle québécois fait valoir que la reconnaissance des identités particulières va de paire avec la contribution au développement de la culture commune et l'identification au Québec comme nation (Gagnon et Iacovino, 2000). Au-delà des politiques concrètes, l'interculturalisme met donc de l'avant une représentation singulière de la catégorie « nation québécoise », invitant les immigrants à adhérer et à s'y identifier.

Interprétant la nation québécoise comme un groupe ethnique, Juteau met en lumière le fait que le modèle de la frontière ethnique correspond aussi à celui de l'analyse de la catégorie nation. Les caractéristiques culturelles et religieuses de la nation canadienne-française, ayant servi de facteur d'inclusion et d'exclusion de cette dernière, ont certainement perdu de leur importance dans le passage à la nation québécoise, « mais le terme Québécois reste encore imprécis, car il n'englobe pas toujours les mêmes collectivités. Qui est Québécois? Quels sont les facteurs d'inclusion et d'exclusion? [...] D'une manière générale, on a assisté à l'émergence d'une nouvelle conception de la nation, dans laquelle les critères ascriptifs sont remplacés par des critères d'ordre politico-juridique reposant sur la citoyenneté » (Juteau, 1999 : 26). Or, cette perspective citoyenne de l'appartenance à la nation demeure, dans le cas québécois, hautement problématique considérant l'inexistence formelle d'une citoyenneté québécoise et le fait que les minorités ou les membres des dites « communautés culturelles » sont globalement demeurées à la marge de la nation canadienne-française et ne sont pas imaginés comme étant Québécois (Winter, 2011 : 25-26, Juteau 2002). Bien qu'il soit aujourd'hui communément admis que le Québec se distingue du reste du Canada en ce qu'il rejette le multiculturalisme tout en mettant de l'avant une adaptation particulière du pluralisme, à savoir l'interculturalisme, ce vocable demeure encore aujourd'hui pour le moins ambiguë. En effet, si l'État québécois fait régulièrement référence à la qualité « interculturelle » de la société québécoise, l'interculturalisme ne fait concrètement l'objet d'aucune politique publique lui assignant une définition claire. Il reste que, depuis les années 80 et surtout depuis l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*

de 1990, l'État québécois développe une forme de pluralisme que les observateurs viendront à nommer interculturelisme (Bouchard, 2012 : 45-50). Or, en 2002, Juteau affirmait observer depuis le référendum de 1995 une tendance vers un modèle républicain où l'ethnicité est vue comme un facteur de division et la citoyenneté comme un facteur d'unité. Dans le contexte de la « crise des accommodements raisonnables », elle soulignait en 2008 que les angoisses identitaires de la majorité étaient à comprendre à la lumière de cette tendance où se manifeste une impression de plus en plus partagée selon laquelle l'État serait allé trop loin en ce qui a trait aux droits des minorités et qu'il importerait désormais de défendre « notre » identité nationale (2008 : 40). Notons par ailleurs que, depuis cet épisode, une conception davantage ethnique de la nation tend à refaire surface dans les discours nationalistes, le gouvernement actuel de Parti québécois cherchant d'ailleurs à capitaliser sur cette revalorisation de l'identité nationale.

De plus, alors que, en théorie, l'identification à un groupe ethnique particulier et le développement d'un sentiment d'appartenance à la société québécoise ne sont pas des processus mutuellement exclusifs, mais bien complémentaires, dans la pratique, on observe que les individus catégorisés comme étant arabes tendent à associer la québécoisité au groupe majoritaire :

Cette vision consolide l'ethnisation de la notion de « Québécois », observée dans d'autres milieux minoritaires, plutôt qu'une conception sociale et politique de la nation québécoise, caractérisée par un ensemble d'institutions et de valeurs citoyennes partagées... L'auto-exclusion par les participants montre à quel point ils ont intériorisé les frontières ethniques marquant des niveaux de citoyenneté (Oueslati *et al.*, 2006 : 132).

En ce qui concerne plus spécifiquement les immigrants originaires du Maghreb, des études qualitatives montrent que, devant les obstacles rencontrés sur le chemin de leur insertion socioprofessionnelle, plusieurs « ont le sentiment d'être des citoyens de deuxième classe "piégés" au Québec » et ils « s'interrogent sur leur identité de Québécois en devenir » (Lenoir-Achdjian et Arcand, 2010 : 75, 74). Belhassen-

Maalaoui note quant à elle que les immigrants maghrébins déqualifiés, percevant de la discrimination, se disent déçus de la société d'accueil et ont alors tendance à opter pour le repli sur soi et la valorisation de leurs « identités » ethnique et religieuse (2008 : 217-219).

1.5 Question et hypothèses de recherche

Comme nous avons pu le voir dans notre revue de la littérature, les immigrants appartenant à une minorité racisée sont nettement plus nombreux que les immigrants non-racisés à connaître une situation de déqualification sur le marché du travail et à rapporter des expériences de discrimination et ceux s'identifiant à la catégorie d'Arabe le font dans une proportion substantielle. Aussi, au Québec, les Arabes en général et les Maghrébins en particulier tendent à expliquer leur situation désavantageuse sur le marché de l'emploi par des traitements différentiels et discriminatoires de la part des employeurs. Cela donne lieu chez certains à un sentiment d'être exclus et socialement dévalorisés. Suivant cela, notre travail de recherche sera orienté par la question générale suivante, à savoir quel rôle jouent la déqualification et la discrimination perçue à l'emploi sur la négociation des frontières ethniques.

Toutefois, alors que la plupart des études sur la discrimination perçue analysent son rapport avec l'identification au groupe ethnique d'origine, nous chercherons quant à nous à savoir si elle influe aussi sur l'identification à la société d'accueil. Par exemple, il est reconnu que la discrimination perçue chez les minorités racisées est stimulée par l'identification à un groupe ethnique stigmatisé qui, à son tour, augmente la conscience des inégalités sociales et la perception d'être victime d'un traitement inéquitable (Banerjee, 2008). En plus de la hauteur des attentes et des conditions

objectives comme la discrimination salariale, l'appréciation négative des Arabes et des musulmans dans l'imaginaire social pourrait encourager les immigrants maghrébins à interpréter leur situation socioéconomique sous l'angle de la discrimination à caractère raciste (Eid, 2004, Labelle, 2010 : 34-46). Cela est susceptible de contribuer à la réification des frontières ethniques. Or, selon le modèle de l'interculturalisme québécois, les frontières ne s'évanouissent pas, mais elles sont renégociées et deviennent plus dynamiques et poreuses. L'identification à un groupe ethnique particulier et à la communauté politique québécoise, entendue comme nation pluraliste, ne sont pas mutuellement exclusives. En effet, en rejetant l'assimilation, l'interculturalisme fait valoir une conception pluraliste de la nation, reconnaît et promeut la diversité dans le rapprochement et le dialogue. Or, tel que le note Régine Robin, la mise de l'avant d'une vision de l'identité nationale sympathique à la flexibilité et à la diversité doit nécessairement aller de paire avec la reconnaissance du fait que « le lien social, c'est d'abord le travail ». Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants « surdiplômés » qu'elle rattache à la discrimination et au racisme sont dès lors centrales (Robin, 2011 : 117). Il s'agit donc de voir comment la situation de déqualification et la perception de discrimination à l'embauche chez les immigrants originaires du Maghreb influent sur la frontière ethnique. Ici se précise donc notre question de recherche spécifique. En d'autres termes, est-ce que la déqualification et la discrimination perçue contribuent à une ethnicisation de la nation québécoise aux yeux des minoritaires. Plus précisément, la déqualification amène-t-elle ces derniers à considérer la catégorie nationale « Québécois » comme étant symboliquement monopolisée par le groupe majoritaire canadien-français, freinant ainsi le développement d'un sentiment d'appartenance nationale ou d'une auto-désignation comme Québécois? (Oueslati *et al*, 2006 : 132).

La pertinence d'une telle proposition de recherche tient au fait que la discrimination perçue est susceptible de produire des effets contraires aux orientations et aux

objectifs du multiculturalisme canadien et de sa variante interculturelisme québécoise en matière de cohésion sociale. En effet, en plus de la visée d'atteindre l'égalité à travers l'application de politiques d'équité en emploi, ces deux modèles sont fondés sur la croyance que le maintien d'une identité ethnoculturelle particulière peut coexister avec le développement d'un sentiment d'appartenance à la société en général, entendue comme communauté nationale pluraliste (Reitz, 2009, 18). Or, la discrimination perçue est susceptible de représenter un obstacle sérieux au développement d'un sentiment d'appartenance nationale et donc à la société en général (Jasinskaja-Lahti *et al*, 2009, 124). D'ailleurs, la déqualification professionnelle est plus que la dépréciation du capital humain, elle mène à une perception de dévalorisation en tant que travailleur et citoyen (Creese, 2007 : 366-367). De plus, notre question de recherche est justifiée par le fait que les immigrants racisés sont confrontés à une dissonance entre les discours d'inclusion inscrits dans le caractère pluraliste des discours officiels sur la nation et des réalités d'altérisation, notamment manifestes sur le marché du travail où l'étrangeté et l'appartenance sont construites et contestées (Creese, 2005 : 5; 2006 : 214; 2007 : 356-363). Qui plus est, notre objet nous apparaît comme étant pertinent en ce qu'il permet de recentrer l'analyse autour de la subjectivité et du rôle des acteurs maghrébins dans la construction de la frontière ethnique alors que cette catégorie sociale est réifiée dans le discours public et régulièrement placée au cœur des débats ayant trait à la cohésion sociale et nationale.

Notre hypothèse est que la déqualification et la discrimination perçue à l'embauche contribuent à la réification des frontières ethniques et à l'ethnisation de la nation québécoise vue comme opposée à l'identité d'origine, et ce, malgré l'image interculturelisme de l'appartenance nationale promue par l'État québécois. Nous nous appuyons notamment sur Juteau pour qui les frontières ethniques se construisent sociologiquement dans un rapport de domination à la fois objectif et subjectif,

matériel et symbolique. La subordination économique, politique et culturelle du groupe minoritaire à la fois justifie et est justifiée par la catégorisation et la stigmatisation qu'opère sur lui le majoritaire. Le minoritaire en vient quant à lui à interioriser la rigidité de la frontière (Juteau, 1999 : 182). De plus, comme le notent Moghissi *et al* dans leur étude sur les musulmans au Canada, la discrimination socioéconomique constitue l'un des principaux facteurs encourageant le « sense of "not belonging" among minority groups » (Moghissi *et al*, 2009 : 168). Cela va dans le sens des conclusions de la Commission Bouchard-Taylor. Les commissaires notent que les immigrants arabo-musulmans, francophones et hautement scolarisés, souhaitent s'intégrer à la société québécoise et adhèrent à ses valeurs, mais ils forment le groupe le plus discriminés et leur stigmatisation risque d'encourager leur marginalisation et des sentiments d'exclusion, freinant leur identification en tant que Québécois (Bouchard et Taylor, 234-235). Ils soulignent aussi que « l'intégration économique demeure de loin la plus solide assurance contre la marginalisation culturelle » (Bouchard et Taylor, 2008 : 227).

La perception d'être discriminé, socialement rejeté et dévalorisé est non seulement susceptible d'encourager l'identification au groupe minoritaire, mais aussi de représenter un obstacle sérieux au développement d'un sentiment d'appartenance nationale et donc à la société en général (Jasinskaja-Lahti *et al*, 2009 : 124, Verkuyten et Aslan Yildiz, 2007 : 1450, 1460). Les immigrants racisés sont nettement plus nombreux à rapporter des expériences de discrimination à l'embauche et interprètent généralement celle-ci comme étant dirigée à l'endroit de leur groupe (Reitz et Banerjee, 2007 : 9). Comme nous l'avons, plusieurs études montrent que les immigrants racisés tendent à interpréter leur situation de déqualification comme étant liée à certaines caractéristiques ayant des effets discriminants telles que leur religion, leur origine ethnique et la couleur de leur peau. De plus, il ressort que ces immigrants voyant leurs compétences dévalorisées sentent que des barrières structurelles

participent à leur exclusion. Aussi, nous avançons que les immigrants maghrébins rapportant des expériences de discrimination à l'embauche sont d'autant plus susceptibles de s'autoexclure subjectivement de la communauté nationale québécoise qu'ils sont assimilés aux catégories socialement dévaluées de musulmans et d'Arabes (Eid, 2004, Labelle, 2010 : 34-46) et que ces derniers tendent à traduire leur sentiment d'exclusion par une ethnicisation de la québécoisité (Oueslati *et al*, 2006 : 8, 132). Dès lors, selon nous, la déqualification et la perception de la discrimination à l'embauche contribuent à une construction ainsi qu'à une réification des frontières ethniques sous le signe d'identités dichotomiques.

CHAPITRE II

CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE

2.2 L'apport wébérien : l'ethnicité comme relation sociale subjective et objective⁶

D'emblée, il nous faut souligner que nous nous inspirons grandement de la théorie wébérienne des relations ethniques et que nous retenons donc sa conceptualisation de l'ethnicité comme construction sociale relationnelle à la fois idéale et matérielle. Aussi faut-il noter que, à la façon de Elke Winter et de la plupart des théoriciens d'inspiration wébérienne, nous faisons un « usage instrumental » de l'œuvre de l'auteur, c'est-à-dire que nous concentrons notre intérêt sur le chapitre « Les relations communautaires ethnique » du second tome d'*Économie et société* (Winter, 2004 : 25). Malgré les réserves de Weber quant aux possibilités de conceptualiser l'ethnicité, ce texte, relativement court, n'en est pas moins fondamental et en est venu à tenir lieu de référence dans le champ de la sociologie des relations ethniques, notamment pour la perspective constructiviste et relationnelle. Toutefois, contrairement aux interprétations ne mettant presque exclusivement l'accent que sur la dimension subjective de l'ethnicité chez Weber au détriment de sa dimension objective, nous mettons ici en lumière le fait que l'identification ethnique ne peut être comprise en dehors du cadre des rapports de domination. Dès lors, nous ferons intervenir les concepts wébériens de relations sociales ouvertes ou fermées et de clôture sociale pour souligner la relation entre l'ethnicité et la distribution inégale des positions sur le marché. En d'autres termes, la théorie wébérienne de l'ethnicité constitue le meilleur ancrage pour l'analyse de notre objet en ce qu'elle « propose [...] une définition des *groupes* ethniques qui implique une dialectique entre les "sentiments de

⁶ Pour un survol de l'historicité et du caractère polythétique du concept d'ethnicité en sciences sociales, voir l'Annexe A.

traits en commun" perçus comme "*ethniques*" et la formation de *groupes*, ou encore entre les croyances *subjectives* en une origine commune et les rapports *objectifs* de pouvoir » (Winter, 2004 : 72).

2.2.1 La croyance en une origine commune ou la dimension idéelle de l'ethnicité

La dimension subjectiviste de l'approche wébérienne constitue un point tournant dans la sociologie des relations dites ethniques en ce qu'elle permet de rompre avec les compréhensions essentialistes. En effet, le « groupe ethnique » wébérien se distingue aussi bien des définitions biologisantes que celles culturalistes. Pour Weber, l'ethnicité est distincte de la race sur deux points. D'abord, le partage de traits phénotypiques particuliers par un ensemble d'individus ne génère pas en soi la communalisation ethnique. Qu'il s'agisse de traits héréditaires ou de coutumes, ils doivent être ressentis subjectivement comme étant des caractéristiques communes et distinctives. D'autre part, si le groupe ethnique fait appel à une communauté d'origine, celle-ci peut être réelle ou putative. Ce qui importe alors c'est la *croyance* subjective en une communauté d'origine et non pas son existence réelle:

Nous appellerons groupes « ethniques », quand ils ne représentent pas des groupes de « parentage », ces groupes humains, qui nourrissent une croyance subjective à une communauté d'origine fondée sur des similitudes de l'habitus extérieur ou des mœurs, ou des deux, ou sur des souvenirs de la colonisation ou de la migration, de sorte que cette croyance devient importante pour la propagation de la communalisation – peu importe qu'une communauté de sang existe ou non objectivement (Weber, 1971 : 130).

Suivant cela, l'existence des traits objectifs distinctifs ne constitue pas une condition nécessaire et suffisante à la formation d'un groupe ethnique. Toutefois, cela ne signifie pas que l'ethnicité soit strictement subjective et volontaire. À ce propos, Weber fait bien remarquer que le partage d'éléments objectifs comme la langue ou la religion peut favoriser la formation de groupes ethniques. Cependant, les frontières linguistiques ou confessionnelles ne correspondent pas nécessairement à celles des

groupes ethniques. Ainsi, Weber reconnaît à la fois qu'« il est clair que la communauté linguistique et, à côté d'elle, la similitude de la réglementation rituelle de la vie conditionnée par des représentations religieuses semblables, sont partout des facteurs extraordinairement actifs du sentiment de parenté "ethnique" », mais souligne à la suite que « de fortes différences aussi bien dialectiques que religieuses n'excluent absolument pas les sentiments de communauté ethnique » (Weber, 1971 : 133). Encore ici donc, pour que la langue ou l'appartenance religieuse agissent comme marqueurs, ils doivent être ressentis comme étant des caractéristiques communes et partagées. Le sociologue ne doit donc pas considérer les différences objectives, qu'elles soient linguistiques ou religieuses, comme suivant le tracé des frontières entre groupes ethniques. Il doit plutôt chercher à comprendre comment se forment ces groupes sociaux et comment de tels traits objectifs peuvent être mobilisés ou non par les acteurs dans l'identification ethnique.

Aussi, l'apport wébérien est considérable en ce qu'il propose une perspective relationnelle de l'ethnicité, c'est-à-dire que les groupes ethniques ne peuvent être catalogués par des traits objectifs leur appartenant en propre et de façon isolée. La formation des groupes doit plutôt être comprise dans leur rapport à la différence. Compte tenu de la nature ou de la dimension subjective de l'identification ethnique, c'est-à-dire la croyance en une origine commune, le travail du sociologue n'est pas d'étudier les différences culturelles en soi, mais bien de « chercher la source de l'ethnicité [...] dans l'activité de production, d'entretien et d'approfondissement de différences dont le poids objectif ne peut être évalué indépendamment de la signification que leur accordent les individus dans le cours de leurs relations sociales » (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 41). Suivant cela, l'ethnicité n'est pas ce qui caractérise des groupes particuliers compris isolément, mais bien une forme de relation sociale. La formation de groupes ethniques n'est possible que dans la confrontation avec des étrangers (outsiders). En d'autres termes, pour qu'ils y aient

des membres du in-group, ils doivent être en relation avec des membres du out-group. Le groupe ethnique et l'identification à celui-ci répondent donc à un principe relationnel selon lequel il ne nous est possible de savoir « qui nous sommes » qu'en relation avec un Autre (Winter, 2011 : 60). Si la différence culturelle, entendue comme la signification qu'en donnent les acteurs au sein des relations sociales, est le principe organisateur de la formation des groupes ethniques, elle est étroitement liée à ce que Weber appelle l'« honneur ethnique » (1971 : 131). En effet, les différences ne deviennent pertinentes que lorsqu'elles sont investies d'une valeur sociale liée à l'honneur, ce dernier renvoyant à une forme d'ethnocentrisme où l'impression de supériorité culturelle de son groupe trouvant son pendant dans le mépris des outsiders. De même, pour Weber, l'honneur ethnique est lié à l'honneur d'un groupe social : « en réalité, la conviction – dont se nourrit l'honneur "ethnique" – de l'excellence de ses propres coutumes et de l'infériorité des coutumes étrangères est tout à fait analogue aux concepts d'honneur du "rang social" » (1971 : 133). Weber donne ici comme exemple le racisme à l'endroit des Noirs plus important chez les Blancs pauvres du Sud que chez les riches planteurs en raison de la dépendance de leur honneur social à l'honneur ethnique. Statut social et groupe ethnique ne sont donc pas parfaitement autonomes.

2.2.2 Les rapports objectifs de pouvoir ou la dimension matérielle de l'ethnicité

La conceptualisation weberienne de l'ethnicité comme construction idéale et matérielle permet de voir que l'ethnicité n'est ni une essence, ni une illusion collective et que, si le groupe ethnique est imaginé, il n'est pas imaginaire mais bien réel (Juteau, 1999, Winter, 2004). En effet, le groupe ethnique n'existe que parce que ses membres partagent une croyance en une parenté ethnique, mais cette dernière s'appuie tout de même sur des éléments objectifs en ce qu'elle insuffle une qualité

« ethnique » à des traits phénotypiques ou culturels vus comme distinctifs et qu'elle s'inscrit dans des relations sociales faites de rapports de pouvoir inégaux.

Si, comme nous l'avons vu, le groupe ethnique se distingue de ce que Weber appelle entre guillemets « l'appartenance raciale », c'est notamment parce qu'une communauté de descendance réelle n'est pas nécessaire à la formation d'un groupe ethnique, celui-ci correspondant plutôt à la croyance en une origine commune. Cela ne signifie pas que des traits distinctifs visibles phénotypiques ne puissent pas participer à l'identification ethnique, mais plutôt que ce ne sont pas les différences en soi qui l'engendrent. En effet, du côté de la communalisation ethnique, des traits particuliers de la sorte n'acquièrent une importance au niveau de la formation des groupes que s'ils sont subjectivement ressentis comme étant des caractéristiques communes. De l'autre côté, si de telles différences peuvent être importantes dans les relations entre groupes, il ne faut pas confondre ici la cause et la conséquence. Comme le résume Winter, chez Weber, « la différence de pigmentation de peau sert de signification symbolique des différences de statut social » (2004 : 79). De plus, ce phénomène ne se limite pas aux traits phénotypiques. En effet, l'utilisation des différences visibles comme marqueurs d'hétéro-désignation, qu'elles soient incorporées ou non, ne peut être comprise en dehors d'un rapport social caractérisé par une asymétrie de pouvoir. Dès lors, pour Weber, des marques peuvent servir à l'exclusion économique d'un groupe donné :

Plus le nombre des compétiteurs est grand par rapport à l'étendue des possibilités de gain, plus les personnes engagées dans la lutte ont intérêt à limiter [...] la concurrence. [...] Une partie des concurrents tirent argument de certaines caractéristiques extérieures de leurs adversaires réels ou virtuels pour chercher à les exclure de la compétition. Ces caractéristiques peuvent être la race, la langue, la confession, le lieu d'origine ou l'extraction sociale, l'ascendance, le domicile, etc. Il est indifférent que, dans telle circonstance donnée, on choisisse telle caractéristique, car on recourt, en fait, à celle qui apparaît le plus immédiatement (Weber, 1971 : 355, cit. dans Winter, 2004 : 64).

Comme le fait remarquer Winter, cette citation montre que, d'une part, l'attribution de significations à l'ethnicité est faite dans une relation sociale conflictuelle où l'exclusion et la marginalisation économiques et ethniques se renforcent mutuellement et que, d'autre part, la différence attribuée au groupe minorisé est le fait d'une relation de domination où le groupe dominant, cherchant à établir une clôture sociale dans le but de protéger sa position sur le marché, catégorise l'Autre de façon relativement arbitraire (Winter, 2011 : 61).

Suivant la typologie wébérienne, nous concevons le groupe ethnique comme étant une forme particulière de groupe de statut à même d'établir une clôture monopolistique définissant les conditions d'accès au groupe et pouvant impliquer une organisation de la division du travail selon la clôture ethnique (Jenkins, 1997 : 10). Un groupe ethnique peut alors fermer une relation sociale vers l'extérieur en établissant une clôture monopolistique visant à satisfaire des intérêts matériels comme des ressources économiques ou des opportunités et à protéger son prestige, son honneur social (Winter, 2011 : 61). Ainsi, le concept relationnel de clôture sociale constitue selon nous un outil d'analyse fécond pour saisir la façon dont la construction et la reproduction des frontières symboliques entre « Nous » et « Eux » sont liées à des motivations à la fois idéelles et matérielles (Loveman, 1999 : 896-897).

2.3 La frontière ethnique et le déplacement de l'analyse : des différences culturelles à la différenciation sociale

Si l'apport de Weber à la sociologie de relations ethniques est fondateur en ce qu'il appelle à rompre avec les conceptualisations objectivistes et jette les bases d'une perspective constructiviste et relationnelle de l'ethnicité, c'est vraiment avec l'anthropologue norvégien Fredrik Barth et son concept de frontières ethniques qu'est

proposé un cadre formel d'analyse de l'identification ethnique. Développant clairement les intuitions théoriques de Weber sans toutefois s'y référer explicitement, Barth est à l'origine d'une approche constructiviste contemporaine de l'ethnicité que l'on est venu à appelé le « boundary-making paradigm » ou encore la « group formation perspective » (Winter, 2004 : 17, Wimmer, 2009 : 254, Brubaker, 2006). Avant d'aborder les travaux contemporains inspirés de la tradition barthienne sur lesquels nous nous appuierons, considérons d'abord les apports des travaux de Barth sur la frontière ethnique.

L'ouvrage *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organisation of Culture Difference* datant de 1969 fait figure de véritable pivot dans la littérature scientifique sur l'ethnicité. Il s'inscrit alors en rupture avec ce que Wimmer appelle l'héritage herdérien en sciences sociales, c'est-à-dire une conception du monde social divisé en groupes ethniques formant des unités culturelles délimitées et indépendantes caractérisées par des liens communautaires étroits et une identité commune (Wimmer, 2009, 2013). Pour Barth, les frontières ethniques doivent être problématisées puisqu'elles sont le fruit de l'interaction sociale et non pas le produit logique d'une différence culturelle, « raciale » ou linguistique (Barth, 2008 : 206-207). L'identification ethnique n'est donc pas donnée, mais se produit au contraire dans la communication des différences culturelles par les acteurs dans leurs interactions. De plus, non seulement les marqueurs de différenciation ethnique sont-ils sujets à des variations, mais ils sont aussi l'effet de la frontière et non pas simplement la cause (Eriksen, 2010b : 46). Les frontières ethniques prennent alors le pas sur les traits internes objectifs: « dans cette perspective, le point crucial de la recherche devient la frontière ethnique qui définit le groupe, et non le matériau culturel qu'elle renferme » (Barth, 2008 : 213). Ces frontières sont entendues comme des zones d'interaction, d'échange et d'exclusion entre les groupes. La relation entre la culture et l'ethnicité doit donc être problématisée.

Dans la perspective barthienne, deux groupes peuvent donc en venir à partager un nombre important de traits culturels sans que la frontière ne s'en trouve altérée comme principe d'organisation sociale et d'identification. En somme, la culture n'est liée à l'ethnicité que dans la mesure où les acteurs sélectionnent des caractéristiques culturelles et les rendent significatives dans leurs interactions, ce qui favorise un processus relationnel de différenciation sociale : « Ce qui relève du domaine de l'ethnicité, ce ne sont pas les différences culturelles empiriquement observables, mais les conditions dans lesquelles certaines différences culturelles sont utilisées comme des symboles de la différenciation entre *in-group* et *out-group* » (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 141). Les différences culturelles ne deviennent donc pertinentes que lorsqu'elles agissent à titre de marqueurs catégoriels assurant la démarcation entre « Nous » et « Eux ». Ainsi, selon lui, « les groupes ethniques sont des catégories d'attribution et d'identification opérées par les acteurs eux-mêmes et ont donc la caractéristique d'organiser les interactions entre les individus » (Barth, 2008 : 205). Ce faisant, les frontières ethniques sont franchissables, c'est-à-dire qu'il est possible de passer d'un groupe ethnique à un autre sans voir la frontière se dissoudre. Ce qui fait la distinction entre deux catégories ethniques n'est donc pas l'absence de contacts, mais bien les « processus sociaux d'exclusion et d'incorporation par lesquels des catégories discrètes se maintiennent » (Barth, 2008 : 204). Dès lors, suivant Barth, plutôt que de nous intéresser à l'interaction d'individus entendus comme appartenant à des groupes donnés et stables, nous porterons notre regard sur la frontière, sur les marques utilisées dans les processus d'attribution catégorielle distinguant les membres du *in-group* de ceux du *out-group* (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 123). Suivant cela, puisque la notion même de groupe ethnique – du moins dans la tradition wébérienne – implique le contact avec d'autres groupes et une relation sociale de différenciation, on ne peut analyser un « groupe » ethnique isolément. Avec la conceptualisation barthienne des groupes ethniques comme catégories d'attribution, deux écueils liés au concept peuvent être surmontés, soit celui de la différenciation et celui du contenu culturel des groupes :

1/ Quand on définit un groupe ethnique par son caractère attributif et exclusif, la nature de la continuité de telles entités est claire : elle dépend du maintien d'une frontière. [...] 2/ Seuls les facteurs socialement pertinents deviennent discriminants pour diagnostiquer l'appartenance, et non les différences manifestes "objectives" qui sont engendrées par d'autres facteurs (Barth, 2008 : 212).

En effet, comme nous l'avons vu, si les frontières ethniques sont marquées par des différences culturelles, elles n'émergent pas de différences objectives, mais bien de leur sélection et de leur mobilisation par les acteurs au sein de leurs interactions sociales (Barth, 2008 : 211). Conséquemment, l'anthropologue ou le sociologue ne peuvent saisir la nature des frontières ethniques qu'en sondant les acteurs sociaux concernés. Aussi faut-il apporter une précision quand à la lecture de Barth. Si l'anthropologue norvégien jette les bases d'une tradition constructiviste en études de l'ethnicité, il faut se garder de tomber dans un constructivisme radical. Dès lors, suivant Jenkins, « to say that ethnic identity is transactional and changeable, is really to say that it *may* be; it doesn't mean that is *always* is, or *has* to be » (1997 : 51). En effet, si la perspective barthienne nous permet de voir que des frontières ethniques peuvent exister en dépit de l'absence d'une culture partagée et de relations communautaires étroites, cela ne doit pas empêcher de reconnaître que certaines catégories ethniques forment effectivement des communautés où l'identification ethnique n'est pas problématique (Wimmer, 2009 : 252). Ainsi, adoptant une perspective constructiviste d'inspiration barthienne, nous reconnaissons le fait que, comme le soutiennent Cornell et Hartmann, « ethnicity and race are constructed not out of physical and cultural distinctions but out of the significance or role that people give to those distinctions » (1998 : 196). Cela signifie que l'ethnicité peut aussi bien être caractérisée par des frontières plus ou moins poreuses qu'agir comme principe d'organisation sociale prioritaire en délimitant des groupes de statuts culturellement essentialisés et perçus comme naturels. Nous retenons par ailleurs de Barth que, plutôt que de faire la liste de traits objectifs, il faut concevoir l'ethnicité comme des catégories d'attribution, ce qui implique que les « ethnic groups must be defined from within, from the perspective of their members » (Eriksen, 2010b : 45). En d'autres

termes, si les marqueurs de la frontière ethnique sont variables et que l'identification *peut* être caractérisée par la fluidité, cela n'empêche pas que des individus puissent se sentir appartenir à un groupe ethnique conçu comme unité culturelle fermée. Cependant, comme sociologue, notre tâche est alors de chercher à comprendre comment ces perceptions sont socialement construites et performatives, et non pas de les réifier. Il nous faut alors saisir et analyser les processus d'ethnisation susceptibles de rendre rigides les frontières.

En bref et de façon synthétique, nous retenons de la théorie des frontières ethniques de Barth que « l'ethnicité est une forme d'organisation sociale, basée sur une attribution catégorielle qui classe les personnes en fonction de leur origine supposée, et qui se trouve validée dans l'interaction sociale par la mise en œuvre de signes culturels socialement différenciateurs » (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 154). La perspective barthienne nous permet de décentrer l'analyse de la notion complexe et ambiguë de groupe ethnique pour considérer les frontières entre ceux-ci sous l'angle situationnel de relations sociales d'attribution catégorielle et d'auto-désignation. Le travail du scientifique devient alors d'analyser les variations et la mobilisation. En d'autres termes, plutôt que de répertorier des différences culturelles qui seraient en soi représentatives des contours des groupes, il s'agit de se pencher sur la différenciation, sur la frontière qui, en tant que ligne invisible séparant les groupes entre eux, voit ses marqueurs et son importance comme principe d'organisation sociale être modifiés par les acteurs selon les contextes et l'époque (Eriksen, 2010b : 48-49). Ainsi, comme le souligne Danielle Juteau, « il est impossible de définir une fois pour toute la notion de groupe ethnique », mais tous les groupes possèdent des traits qui, à travers les relations sociales, sont mobilisés en tant que facteur d'inclusion et d'exclusion du « nous » (1999 : 26).

Toutefois, nous reconnaissons deux limites importantes à la théorie de Barth et chercherons donc à éclairer notre objet de recherche avec l'apport d'auteurs contemporains dans la tradition wébérienne et barthienne en problématisant, au-delà du contenu des groupes et de leurs relations, le groupe lui-même, c'est-à-dire en posant la question de la formation des groupes ethniques et non pas seulement celle de la nature de leurs frontières. Ainsi, dans un premier temps, nous montrerons comment il est possible et nécessaire de redynamiser l'approche constructiviste en sociologie de l'ethnicité et de l'immigration de façon à éviter aussi bien le prisme culturaliste et substantialiste partagée par la rhétorique identitaire des entrepreneurs politiques qu'un constructivisme radical en étant venu à confondre épistémologie et ontologie en faisant de la fluidité un caractère inhérent au phénomène ethnique. Cela nous mènera à aborder la critique qu'adresse Brubaker aux concepts d'identité et de groupe. Suivant sa critique du groupisme, nous focaliserons sur l'importance de prendre en compte le caractère relationnel et processuel de l'ethnicité et donc de déplacer notre regard vers les discours et les pratiques de catégorisation et d'identification. En mettant l'accent sur cette tension entre hétéro et auto-désignation, nous chercherons dans un second temps à combler une lacune des auteurs post-barthiens identifiée par Jenkins, c'est-à-dire la tendance à appréhender l'ethnicité comme un processus transactionnel d'échange et de négociation équitable. Une telle lecture constructiviste radical est problématique en ce qu'elle a pour effet de concentrer le focus sur l'identification, sans prendre en considération la catégorisation sociale et la dimension stigmatisante de l'ethnicité (1997 : 55). De plus, bien que les frontières ethniques puissent être malléables, situationnelles et poreuses, la possibilité pour un individu de traverser une frontière ethnique ne dépend pas de la stricte volonté individuelle. En effet, nous verrons que la porosité et la saillance des frontières ethniques sont largement conditionnées par les inégalités et les processus de clôture sociale. Dès lors, nous problématiserons le concept de frontières ethniques en mettant l'accent sur les rapports de domination aussi bien politiques, économiques

que symboliques entre majoritaires et minoritaires, de même que sur la relation entre catégorisation et identification.

2.3.1 Construction et négociation de la frontière ethnique

2.3.1.1 L'ethnicité comme vision sur le monde

Tout en nous inscrivant dans la tradition wébérienne et barthienne, le groupe ethnique en soi, et non pas seulement les marqueurs de ses frontières, doit être problématisé. En effet, il importe de remettre en question la notion de « groupes » de manière à éviter leur réification en déplaçant le focus analytique des frontières ethniques à leur construction. Pour Barth, si les frontières ethniques, c'est-à-dire les critères d'appartenance, sont malléables, elles servent tout de même à « délimiter une unité continue » (2008 : 249). Comme le souligne bien Brubaker, si l'anthropologue norvégien a permis de dénouer les notions d'unités culturelles délimitées et de groupes ethniques, il n'a pas opéré de distinction claire entre catégorie et groupe ethnique et « his central metaphor of "boundary" – at least in the work of many of his followers – carries with it connotations of boundedness, entitativity, and groupness » (2004 : 206). En d'autres termes, si l'on en reste à l'idée que les frontières ethniques se maintiennent malgré leur porosité potentielle et le changement dans les traits délimitatifs, c'est-à-dire les marqueurs culturels mobilisés par les acteurs, les groupes ethniques apparaissent comme étant donnés. Ainsi, des auteurs comme Brubaker, Juteau, Lamont et Molnár et Wimmer proposent de poursuivre dans la tradition constructiviste stimulée par la théorie barthienne tout en opérant un déplacement analytique des frontières et leurs caractéristiques à leur construction, c'est-à-dire à la formation des groupes (Wimmer, 2008b : 1027). Le statut du concept d'ethnicité dans l'analyse est donc modifié de façon importante : « Instead of treating ethnicity as an

unproblematic *explanans* – providing self-evident units of analysis and self-explanatory variables – the boundary-making paradigm takes ethnicity as an *explanandum*, as a variable outcome of specific processes to be analytically uncovered and empirically specified. » (Wimmer, 2009 : 244). Ce faisant, le groupe ethnique lui-même est problématisé et est donc évité le piège que Brubaker appelle le groupisme. Le groupisme, un biais analytique imprégnant la plupart des travaux en études de l'ethnicité, y compris ceux constructivistes, correspond à cette tendance à prendre pour acquis le concept de « groupe » et corollairement l'existence d'une monde social divisé en « groupes ethniques ». Partant des groupes comme constantes pour ensuite en étudier les interactions, ces derniers se donnent à voir à la fois comme des unités sociales données et des unités d'analyse évidentes :

This is what I will call "groupism," by which I mean the tendency to take discrete, bounded groups as basic constituents of social life, chief protagonists of social conflicts, and fundamental units of social analysis. I mean the tendency to treat ethnic groups, nations, and races as substantial entities to which interests and agency can be attributed. I mean the tendency to reify such groups, [...] as if they were internally homogeneous, externally bounded groups, even unitary collective actors with common purposes. I mean the tendency to represent the social and cultural world as a multichrome mosaic of monochrome ethnic, racial, or cultural blocs (Brubaker, 2006 : 8).

Ainsi, malgré le fait que le constructivisme soit désormais dominant en étude de l'ethnicité, les groupes ethniques continuent d'être pris pour acquis en tant que réalités sociales et unités d'analyses légitimes. En effet, nous continuons à parler de « groupes » ethniques alors que, comme le montre la découverte de ladite ethnicité symbolique, la forme groupale n'est qu'une modalité d'expression de l'ethnicité. De nombreux paradigmes dominants en étude de l'immigration – notamment la théorie de l'assimilation, le multiculturalisme et les *ethnic studies* états-uniennes – demeurent informés par l'héritage herdérien et prennent pour acquis le fait que le monde social est divisé en groupes ethniques porteurs de cultures et de visions du monde uniques. De ce fait et malgré leur progressisme, ces approches perpétuent une conception

statique des frontières ethniques. Or, comme le souligne Wimmer, « examining the dynamics of ethnic boundary-making helps to avoid the Herderian ontology of the social world and to arrive at a more adequate understanding of ethnicity's role in processes of immigrant adaptation » (2009 : 246). Dès lors, le groupe ethnique ou l'identification d'individus à des catégories ethniques doivent être expliqués empiriquement et non pas servir d'outils d'analyse de base. Comme le note Brubaker, les catégories d'ethnicité ou de « groupes » ethniques, de « race » et de nation ne sont pas des réalités ontologiques, mais bien épistémologiques (2006 : 79). Cela ne signifie toutefois pas que la question de la réification des catégories sociales n'en soit qu'une philosophique ou épistémologique :

Reification is a social process, not only an intellectual practice. As such, it is central to many social and political practices oriented to "nation", "ethnicity", "race", and other putative "identities". As analysts of these practices, we should certainly try to account for this process of reification, through which the "political fiction" of the "nation" – or of the "ethnic group", "race", or other "identity" – can become powerfully realized in practice. But we should avoid unintentionally reproducing or reinforcing such reification by uncritically adopting categories of practice as categories of analysis (Brubaker et Cooper, 2005 : 63).

Tel que souligné par Bourdieu (1980), l'ethnicité est l'objet de discours performatifs au cœur de luttes de catégorisation visant à imposer des modes de vision et de division du monde social. Tout dépendant du pouvoir et de l'autorité de l'énonciateur, ces discours font donc advenir ce qu'ils énoncent, faisant apparaître comme réelles et naturelles les frontières pourtant construites. Considérant cela, nous devons nous garder d'adopter dans notre grille d'analyse de telles notions sans prendre en compte le fait qu'elles sont l'objet de luttes symboliques. Cela ne signifie aucunement de nier les discours sociaux sur l'ethnicité, mais bien au contraire d'en faire l'analyse plutôt que des outils sociologiques : « We must of course, take vernacular categories and participants' understandings seriously, for they are partly constitutive of our objects of study. But we should not uncritically adopt *categories of ethnopolitical practice* as our *categories of social analysis* » (Brubaker, 2006 : 10). En fait, afin de ne pas participer à la réification de telles catégories, le sociologue se doit de démêler les

catégories de pratique des catégories analytiques. Se référant à Bourdieu, Brubaker définit comme suit les catégories de pratique : « Il s'agit de catégories de l'expérience sociale quotidienne, développées et déployées par les acteurs sociaux ordinaires, en tant qu'elles se distinguent des catégories utilisées par les socio-analystes, qui se construisent à distance de l'expérience » (2001a : 69).

Cette distinction d'ordre à la fois épistémologique et méthodologique entre catégorie de pratique et catégorie d'analyse se doit aussi d'être appliquée à la notion galvaudée d'« identité ». En effet, si les usages de la notion d'identité ont connu une fulgurante prolifération depuis les années 1970, notamment dans le contexte des *identity politics* et des revendications identitaires issues de la société civile, Brubaker nous met en garde quant à son recours en tant que catégorie d'analyse en sciences sociales. Cela tient à deux raisons principales. D'une part, nous l'avons vu, la confusion entre catégories d'analyse et de pratique place le sociologue dans une posture de réification de son objet. D'autre part, la confusion règne entre les conceptions primordialistes selon lesquelles l'identité est essentielle et le propre de groupes clairement délimités et les perspectives constructivistes selon lesquelles l'identité est fluide, multiple et contingente: « l'identité, par conséquent supporte une charge théorique polyvalente, voire contradictoire » (2001a : 72). Nous privilégierons donc le recours à deux groupes terminologiques proposés par Brubaker pour remplacer la notion d'identité, soit, d'une part, l'identification et la catégorisation et, d'autre part, la « communalité », la « connexité » et la « groupalité » (2001a : 75, 78). Le concept d'identification a pour avantage premier le fait de renvoyer à un processus et non pas à une donnée primordiale, évitant ainsi la réification de catégories sociales. De plus, l'auto-identification agit sur des modes situationnels, contextuels et dialectiques avec l'identification et la catégorisation externes. Cela implique la reconnaissance du fait que l'identification externe est un processus variable et que l'auto-identification ne doit pas nécessairement entrer en correspondance avec la face externe. Le second

groupe terminologique fournit des outils analytiques permettant de mieux saisir ce qui se rapporte au partage d'attributs perçus comme communs (communalité), aux relations liant les individus (connexité) et au sentiment d'appartenir à un groupe clairement délimité et différent des autres (groupalité). En définitive, dans un souci de clarté conceptuelle, il convient d'aller au-delà de l'identité dans l'analyse sociale.

Par ailleurs, en rompant avec une perspective substantialiste, nous allons dans le sens d'une approche intégrée de l'étude des catégories de « race », de nation et d'ethnicité. Certes, cela va à l'encontre de la tradition états-unienne et d'auteurs comme Banton, Bonilla-Silva et Omi et Winant, mais, à la manière de Brubaker (2009), Wimmer (2008) et Loveman (1999) et suivant la tradition wébérienne, il convient selon nous de développer une telle approche intégrée. Le groupe ethnique, la race ou la nation ne sont donc pas des unités ontologiquement distinctes, mais bien des visions du monde, c'est-à-dire qu'elles servent de lunettes induisant une interprétation particulière du monde social et aussi potentiellement de point de départ pour l'action sociale (Cornell et Hartmann, 1998 : 94, Brubaker, 2006 : 71, Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 17). En se fondant sur la perspective cognitive, Brubaker nous invite à voir la « race », le groupe ethnique et la nation non pas comme des choses, mais comme des catégories cognitives de classification et des représentations culturelles collectives, ou suivant la conceptualisation bourdieusienne, des modes de vision et de di-vision du monde social (Bourdieu, 1980). Ainsi, comme pour la « race » et la nation, « ethnicity is fundamentally not a thing *in* the world, but a perspective *on* the world » (Brubaker, 2004 : 65). Ces perspectives ne sont toutefois pas qu'idéelles et ont des implications pratiques sur les conditions de vie des individus, par exemple sur l'accès aux ressources. De plus, il ne s'agit pas que de catégories cognitives données, mais aussi de catégories sociales reproduites dans et par des modes institutionnalisés et informels de construction de la différence, de classification, de catégorisation et d'identification (Brubaker, 2009 : 34). De même, considérer le stéréotype comme des

représentations mentales largement automatiques et partagées ne doit pas nous empêcher de voir que le contenu et la signification sociale de ces représentations varient selon les cibles, les époques et les contextes.

Bref, nous prendrons les catégories de « race », d'ethnicité et de nation pour ce qu'elles sont, c'est-à-dire des réalités épistémologiques et non pas ontologiques (Brubaker, 2006 : 79). Considérant le fait que les catégories susmentionnées ne représentent pas des réalités essentiellement distinctes ou de natures différentes, la théorie barthienne des frontières ne se réduit pas à la perspective ethnique : « if ethnic boundaries, as Barth says, are sustained by processes of categorical self- and other-ascription, this is no less true for racial and national boundaries » (Brubaker, 2006 : 82). Cela ne signifie pas que l'ethnicité, la « race » et la nation soient toutes la même chose. Ainsi, des auteurs comme Jenkins et Cornell et Hartmann opèrent des distinctions conceptuelles entre les trois notions en indiquant toutefois que leurs frontières ne sont pas claires, qu'elles ne désignent pas des unités différentes et qu'elles peuvent se chevaucher. D'ailleurs Cornell et Hartmann opèrent une distinction, non pas entre la race et le groupe ethnique comme deux unités substantielles, mais bien entre les deux processus similaire de racialisation et d'ethnisation (1998 : 34). Contrairement à la posture selon laquelle l'ethnicité et la « race » seraient radicalement différentes en raison du caractère volontaire et flexible de la première et imposée de la seconde, une collectivité d'individus peut être catégorisée comme ethnique à une époque et raciale à une autre, un individu peut volontairement s'identifier à une catégorie raciale et l'ethnicité peut être caractérisée par des formes de catégorisation et d'exclusion similaires à celles communément attribuées à la « race » (Wimmer, 2013 : 8, Brubaker, 2009 : 25-26).

Suivant Brubaker, il faut selon nous cesser de nous poser des questions telles que qu'est-ce que la nation, la « race » et le « groupe ethnique » pour plutôt voir ce qu'en

font les acteurs, c'est-à-dire comment ils interprètent la réalité sociale en ces termes. En nous appuyant sur la conceptualisation brubakerienne de la nation comme catégorie analytique et comme perspective sur la réalité sociale, nous serons alors à même de voir comment les acteurs interprètent les contours de la catégorie nation en nous portant à un autre niveau que celui de la pratique où cette notion peut être l'objet de réifications et d'intérêts politiques. Certes, la nationalité correspond à une puissante forme de clôture sociale discriminant entre citoyens et non-citoyens (Brubaker, 2004 : 45-63) et la « discrimination on the basis of citizenship represents perhaps the most universal and powerful mechanism of enforcing ethnonational boundaries in the contemporary world » (Wimmer, 2013 : 67). Cependant, l'appartenance nationale des individus ne se réduit pas à cette dimension formelle. En effet, comme nous le rappelle Brubaker, le langage de la nation peut servir aussi bien à l'exclusion qu'à l'inclusion. Dans certains cas, l'appartenance formelle à un État ne signifie pas que, pour certaines minorités issues de l'immigration touchées par des formes variées de clôture sociale, de marginalisation et de discrimination, leur appartenance ne soit pas contestée par les natifs, limitant ainsi leur acceptation et leur reconnaissance comme membres à part entière de la société (Brubaker, 2010 : 64-65). De l'autre côté, en tant que communauté imaginée (Anderson, 1996), la nation peut être une catégorie inclusive puisqu'elle est « imagined in different ways at different times - indeed often at the same time, by different people » (Brubaker, 2004 : 122). Dès lors, les frontières de la catégorie nation ne sont pas données, d'où l'intérêt de sonder les acteurs sociaux.

De plus, si le groupe n'est qu'une modalité de l'ethnicité, le « groupness » ou « le sentiment de groupe » ne doit pas être considéré comme une constante, mais bien comme une variable devant être analysée dans l'étude empirique : « la groupalité doit être comprise comme une propriété contingente, émergente, et non comme un donnée axiomatique » (Brubaker, 2001a : 82, 2006, Wimmer, 2013, Cornell et Hartmann,

1998, Jenkins, 1997 : 50). Une telle perspective invite donc à déplacer le regard analytique des relations entre groupes pris comme unités substantielles données vers les processus empiriques de *boundary-making* et de *group-making*, c'est-à-dire vers les activités de classification, de catégorisation et d'identification. Wimmer résume en quatre points les principales propositions théoriques du *boundary-making paradigm* d'inspiration wébérienne, bourdieusienne et barthienne (2009 : 254). Premièrement, suivant le principe constructiviste, les groupes ethniques ne sont pas vus comme des unités d'analyse données, mais bien comme le résultat d'un processus social potentiellement réversible de construction de la frontière. Ensuite, le principe subjectiviste veut que les frontières ethniques soient marquées par les acteurs sociaux mettant l'accent sur des marqueurs culturels perçus comme importants et signifiants. Ainsi, bien que des éléments culturels soient mobilisés dans la construction et la reproduction de la frontière ethnique, ceux-ci ne correspondent pas à la somme des dissemblances culturelles dites objectives. Troisièmement, selon le principe interactionniste, les groupes ethniques émergent de l'interaction sociale sous la forme de différenciation ou de clôture sociales vis-à-vis des outsiders ou des membres de catégories étrangères. Ce n'est donc pas en soi le partage d'une culture ou d'une origine communes ou encore la cohésion sociale entre individus qui donne naissance au groupe ethnique. Enfin, l'adhésion au principe processualiste fait en sorte que notre regard se déplace des relations entre groupes au processus de formation des groupes et donc vers le *boundary-work* quotidien. Cette perspective permet donc de redynamiser l'approche barthienne tout en critiquant un constructivisme radical postulant la fluidité des identifications ethniques même là où des formes importantes de clôture sociale suivent des lignes ethniques (Wimmer, 2013 : 2). Les frontières ethniques doivent alors être vues comme le résultat de luttes de catégorisation et de négociations entre acteurs, processus notamment conditionnés par la distribution sociale du pouvoir.

Wimmer propose une typologie des formes d'*ethnicity-making* comprenant cinq stratégies de construction de la frontière regroupées en deux catégories (2008b). Les deux premières stratégies visent à changer l'emplacement de la frontière. Il s'agit de l'extension et de la contraction de la frontière. Par exemple, aux États-Unis les immigrants originaires d'Italie en sont venus à s'identifier à la catégorie « Italiens » imposés par les dominants, cessant alors de s'identifier comme Napolitains ou Toscans. La contraction vise quant à elle à ajouter une catégorie et à rendre les frontières plus étroites de façon à se dissocier d'une catégorie stigmatisée imposée de l'extérieur. Cette stratégie est souvent employée par les immigrants cherchant à éviter les catégorisations raciales exercées par le groupe majoritaire (2008b : 1036). Par exemple, un individu peut chercher à faire valoir son identification ethnique comme Berbère afin d'éviter le stigmate associé aux catégories de musulmans ou d'Arabes. Les trois autres stratégies visent plutôt à changer la signification et l'implication de la frontière. Il alors question de la transvaluation, du repositionnement et du brouillage des frontières. La transvaluation ou l'inversion normative a pour objectif de renverser l'ordre hiérarchique des groupes sans questionner la localisation de la frontière, l'exemple le plus célèbre étant celui du black power. Le repositionnement, impliquant potentiellement la catégorie ethnique elle-même, mais étant plus souvent le fait d'individus, vise à changer son propre statut dans la hiérarchie sociale sans remettre cette dernière en question. L'assimilation des immigrants en est la forme la plus connue, ceux-ci pouvant chercher à traverser la frontière et à s'identifier à la catégorie nation de la société d'accueil de façon à éviter le stigmate associé au statut de minoritaire. Enfin, le brouillage cherche à réduire l'importance de l'ethnicité comme principe d'organisation sociale en mettant de l'avant des catégories non-ethniques, par exemple en s'identifiant à une religion ou à l'humanité dans son ensemble. Or, tel qu'énoncé ci-haut, le choix des stratégies n'est pas libre mais bien conditionné en partie par la position dans les hiérarchies de pouvoirs économiques, politiques et symboliques. Dans la prochaine section, nous verrons justement comment les différentiels de pouvoir sont au cœur des processus relationnels

d'identification et de catégorisation ethniques et comment ils conditionnent le choix des stratégies et des niveaux de différenciation ethniques des minoritaires.

En définitive, nous retenons des critiques qu'adressent notamment Brubaker et Wimmer au groupisme et à la notion d'identité que le groupe ethnique doit être problématisé, qu'il importe de faire un usage critique des notions agissant simultanément comme catégories de pratique et d'analyse et que, en tant que principe de di-vision du monde social, la catégorie ethnicité n'est pas fondamentalement distincte des catégories « race » et nation, toutes pouvant donc être analysées sous l'angle barthien des frontières comme catégories d'auto et d'hétéro-désignation. Ainsi, leur proposition de dé-ethniser les schémas d'analyse de façon à éviter d'interpréter l'ensemble de la réalité sociale avec des lunettes ethniques ne signifie pas qu'il faille par exemple éviter d'étudier le processus d'adaptation d'immigrants d'un pays ou d'une région en particulier. Ce qu'ils nous invitent à faire par contre est d'adopter des catégories d'analyses avec une posture critique permettant d'éviter les écueils de l'ontologie herdérienne et donc de ne pas considérer comme évident le fait qu'ils forment un groupe social ou une communauté, qu'ils sont caractérisés par une culture différente et homogène et qu'ils partagent une même identité (Wimmer, 2009 : 264-265). Bref, l'identification des immigrants à une catégorie ethnique, raciale ou nationale est à démontrer empiriquement et les mécanismes de ce processus doivent constituer l'objet de l'analyse. De même, ces critiques à l'endroit de la réification des catégories de pratiques dans les analyses sociales ne signifient pas qu'il faille nécessairement abandonner le concept d'ethnicité. Toutefois, nous en ferons un usage strictement analytique, c'est-à-dire que nous éviterons de la considérer comme attribut de groupes données et chercherons plutôt à voir ce qu'en font les acteurs, c'est-à-dire comment ils interprètent les frontières ethniques à travers les processus relationnels d'identification et de catégorisation :

L'ethnicité, en tant que catégorie analytique, ne cherche justement pas à décréter de façon stipulative si telle réalité est de nature "ethnique", mais à documenter des

processus généraux d'identification et d'altérisation, par l'étude empirique des symboles sur lesquels s'ancre la frontière Nous-Eux, et des dynamiques entre imposition et auto-compréhension [...] qui visent à la perpétuer ou à la modifier (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : xvi).

2.4 La tension catégorisation/identification et la centralité des rapports de pouvoirs

Bien que nous soyons conscients des limites inhérentes qu'implique le recours aux notions dualistes et oppositionnelles de majorité et de minorité, celles-ci nous permettent de mettre en lumière les rapports de pouvoirs inégaux actifs dans la construction et la reproduction des frontières et des identifications ethniques. En adoptant la perspective de la formation des frontières ethniques, nous rejetons la compréhension classique de la distinction majorité/minorités en sociologie de l'immigration selon laquelle les minorités existent et sont caractérisées par le fait que leurs membres partagent une identité, une culture et une communauté distinctes de la majorité nationale. Ainsi, suivant Wimmer, selon nous « *both minorities and majorities are made by defining the boundaries between them* » (2009 : 255). De plus, notre utilisation du concept de minorité renvoie au processus de minorisation sociale et correspond donc à la définition qu'en donne Pierre-Jean Simon :

Ainsi, ce qui apparaît central dans le concept sociologique de minorité, c'est la minorisation, la situation de domination, de dépendance et d'exclusion. Les minorités ce sont ces ensembles collectifs, non pas forcément moins nombreux [...] mais qui sont placés en situation de minorité. C'est cette idée de *situation minoritaire* qui est essentielle (Simon, 2006 : 156).

En reconnaissant à la fois la subordination sociale des minoritaires et leur agentivité dans la construction et la négociation des frontières ethniques, le processus d'adaptation des immigrants à la société d'établissement est complexifié et l'on voit bien qu'il est dialectique. Se référant à Barth et allant dans le même sens que ce qui précède, Massey souligne bien que, peu importe les frontières catégorielles qu'érigent les natifs à l'endroit des immigrants et les significations qu'ils accordent à ceux-ci,

les immigrants sont toujours actifs dans la construction identitaire et cherchent à négocier les frontières (2008 : 15). Suivant cela, l'assimilation des immigrants, au sens d'intégration à la société d'accueil, est vue « as a process of boundary-brokering in which immigrants, encountering categorical boundaries that separate them from natives, do whatever they can to challenge, circumvent, or accommodate those divisions to advance their interests » (Massey et Sánchez, 2010 : 16). Comme nous l'avons vu avec Wimmer, la construction des frontières ethniques n'est jamais unilatérale et diverses stratégies peuvent être adoptées par les minoritaires. Cependant, cette marge de manœuvre est limitée par des facteurs objectifs extérieurs, notamment la distribution du pouvoir et la position dans la hiérarchie sociale.

D'ailleurs, reconnaissant à la fois les apports majeurs et les limites subjectivistes de l'approche situationnelle barthienne, notre opérationnalisation du concept de frontières ethniques sera davantage basée sur la théorie néo-wébérienne de l'ethnicité de Danielle Juteau selon laquelle « les groupes ethniques sont constitués à l'intérieur d'un rapport social inégal » (1999 : 15). Pour Juteau, les frontières ethniques sont engendrées et façonnées dans des rapports de domination et les rapports ethniques sont à la fois idéels et matériels, ce qui implique dès lors la prise en compte de ses dimensions subjectives et objectives. Souhaitant dépasser les conceptions opposées des marxistes et des primordialistes de l'ethnicité comme illusion et comme essence, elle montre que les rapports ethniques sont à la fois construits et réels. Encore ici, l'existence des groupes ethniques est problématisée, car « ce qu'il faut saisir et élucider, ce sont les relations à partir desquelles s'édifient les groupes ethniques » (Juteau, 1999 : 15). Ne devant pas nous contenter d'analyser la frontière ethnique, il nous faut nous pencher sur sa construction, construction qui ne peut être saisie en dehors des rapports de pouvoirs inégaux, qui constituent une condition d'émergence des groupes dits « ethniques ». Suivant Juteau, notre approche de l'ethnicité en est ainsi une à la fois constructiviste et matérialiste, car « nous nous penchons sur la

structuration économique, politique et normative des catégories sociales ainsi que sur les processus de signification et d'identification. La différenciation est liée à la hiérarchisation sociale et la différence, aux inégalités » (Juteau, 2003 : 14, Hagendoorn, 1993 : 27). S'inscrivant dans la continuité de Weber, pour Juteau, les groupes ethniques se distinguent des autres catégories sociales par la croyance en des ancêtres réels ou putatifs et sont issus de la communalisation activée dans des relations sociales inégales entre groupes, relations pouvant être ouvertes ou fermées dans le but de maintenir une position monopolistique sur les ressources. Pour elle, il importe de rompre avec la conceptualisation du monde social selon laquelle les relations économiques engendrent les classes alors que l'ethnicité émerge des relations culturelles et « il faut [donc] théoriser comme indissociables les aspects matériels et idéels des catégories sociales » (Juteau, 1999 : 20). De plus, sa perspective nous apparaît comme étant nuancée; elle propose une approche objective et subjective de l'ethnicité entendue comme rapport social. Avec Juteau et Brubaker, nous nous opposons donc aussi bien au constructivisme postmoderne qu'au culturalisme. En effet, la conceptualisation de la frontière ethnique comme constituée de deux faces – internes et externes – permet de voir que l'ethnicité n'est pas une essence, pas plus qu'une illusion ou encore le fait d'un choix arbitraire libre de contraintes endogènes. Comme le souligne Juteau, « la prise en compte des inégalités économiques, politiques et culturelles permet aussi d'échapper aux faiblesses d'un certain constructivisme postmoderne qui fait flotter l'identitaire au-dessus des rapports sociaux » (Juteau, 1999 : 191). Toutefois, s'il y a du politique et de l'économique dans la construction des frontières ethniques, l'ethnicité ne s'y réduit pas, d'où l'importance de prendre en compte la relation dynamique entre les dimensions internes et externes de la frontière plutôt que de n'y voir, comme Bonachich, qu'un dérivé de la division du travail et des rapports de classe.

La centralité du rapport de domination ne signifie pas que l'identification ethnique ne se fasse que dans et par la catégorisation exercée par le majoritaire sur le minoritaire. En effet, tels que le note des auteurs comme Juteau, Jenkins et Cornell et Hartmann, les frontières ethniques sont constituées de deux dimensions, interne et externe. Pour Jenkins, l'ethnicité est un processus bidirectionnel à travers la frontière entre « Nous » et « Eux » et implique donc deux processus de définition, l'un interne, l'autre externe. La définition interne correspond à l'auto-désignation identitaire par les membres du *in-group*. La définition externe est quant à elle dirigée vers l'Autre et renvoie à sa classification comme X ou Y. De façon sommaire, la définition interne renvoie à l'identification de soi et à la définition externe à la catégorisation de l'Autre. Proposant lui aussi de concevoir la groupalité comme une variable et le produit d'interactions sociales et de processus de catégorisation et d'identification établissant la frontière entre Nous et eux, Jenkins propose une distinction conceptuelle des notions de *groupes* et de *catégories* :

A group is a collectivity which is meaningful to its members, of which they are aware; a category is a collectivity which is defined according to criteria formulated by the sociologist or anthropologist. A group is a self-conscious collectivity, rooted in processes of internal definition, while a category is externally defined » (1997 : 54).

Jenkins reconnaît qu'il s'agit d'une distinction analytique et que, dans la vie de tous les jours, les définitions internes et externes se chevauchent dans une dialectique d'identification, la catégorisation des autres servant à notre auto-identification et vice-versa. Si un groupe et une catégorie ethnique peuvent se confondre, ce couple conceptuel peut sembler perdre de son intérêt analytique et de sa portée heuristique (Wimmer, 2008a : 980). Pourtant, cette distinction conceptuelle est des plus pertinentes pour voir que des individus peuvent contester la catégorisation dont ils sont l'objet et que l'identification et la groupalité sont issues de processus bidirectionnels. L'identification n'est donc jamais unilatérale et engage toujours cette dialectique entre définitions interne et externe. Les deux processus de définition interne et externe sont intimement liés l'un à l'autre dans la mesure où, que leur

rencontre se fasse sous le signe du conflit ou de la correspondance, c'est dans leur rencontre que l'identification ethnique a lieu (Jenkins, 1997 : 54). L'ethnicité est donc fondamentalement une affaire de contraste, n'émergeant que dans l'interaction entre identification et catégorisation. L'affirmation d'une identité ethnique correspond nécessairement au fait de tracer une frontière établissant une exclusion catégorielle (Cornell et Hartmann, 1998). De plus, si la définition externe peut venir valider celle interne, elle peut aussi être une catégorisation imposant à l'Autre une identité. Conséquemment, la définition externe ne peut qu'être effective dans la mesure où elle a lieu dans des relations sociales actives, distantes ou rapprochées, et qu'elle implique l'exercice d'un pouvoir – contrôle des ressources – ou d'une autorité – légitimité (Jenkins, 1997 : 54). La catégorisation peut avoir des effets variés sur la dimension interne. Elle peut venir modifier la conception que se font d'eux-mêmes les membres du *in-group* par le fait d'une intériorisation de l'image projetée de l'extérieur comme elle peut renforcer l'identité affirmée du groupe qui, en réaction, s'appuiera sur celle-ci dans un effort de résistance. La catégorisation par le groupe dominant ne se réduit pas à la classification. Pour être effective, elle doit intervenir dans le monde social de la population catégorisée et donc en modifier l'expérience. La théorie de l'identité sociale de Jenkins veut en effet que toute identité, ethnique ou non, correspond à l'interaction entre deux dimensions, soit celle nominale et celle virtuelle, c'est-à-dire le nom que l'on porte et ce que cela signifie, dans l'expérience, de porter ce nom. Ce qu'implique une telle conceptualisation est que les identités ethniques ne sont pas statiques, mais bien des accomplissements pratiques et donc, en tant que processus d'identification collective, l'ethnicité est toujours potentiellement variable (1997 : 72).

En définitive, Jenkins poursuit dans la voie barthienne en notant que l'ethnicité est un processus d'identification et de catégorisation caractérisé par une interaction dialectique entre les définitions internes et les définitions externes. Ce faisant, il nous

invite à considérer l'importance des rapports sociaux inégaux dans la construction des frontières ethniques : « A concern with external definition and categorization demands, finally, that analyses of ethnicity should focus on *power* as well as on *authority*, and on the manner in which different modes of domination are implicated in the social construction of ethnic and other identities » (1997 : 73). Jenkins appelle donc à critiquer la perspective des postbarthiens concevant l'ethnicité comme un processus de négociation équitable et ne focalisant donc que sur les processus d'identification ou d'auto-désignation, au détriment de la catégorisation sociale (1997 : 55). Or, selon nous, Danielle Juteau permet justement de redonner aux rapports sociaux inégaux leur centralité dans l'analyse, et ce, tout en poursuivant dans la conceptualisation des frontières ethniques comme interaction dynamique entre dimensions internes et externes.

Pour Juteau, les frontières ethniques ont deux faces, interne (rapport à l'histoire et à la culture) et externe (rapport d'altérisation), et celles-ci interagissent de façon dialectique et dynamique. Toutefois, l'une précède l'autre. Si Juteau invite à reconnaître l'importance de la culture dans la communalisation ethnique, elle s'inscrit tout de même dans le paradigme barthien selon lequel les groupes ethniques ne correspondent pas à des unités culturelles spécifiques, les pratiques, valeurs et croyances culturelles particulières ne prenant ethniquement sens que dans la relation entre « Nous » et « Eux ». C'est donc la dimension externe de la frontière ethnique qui met en forme la face interne :

C'est la face externe de la frontière ethnique qui commande la construction d'une face interne spécifiquement ethnique et qui convertit la culture en ethnicité. Ainsi peut-on envisager l'ethnicité comme une frontière à deux faces qui découle de deux processus qui sont, empiriquement parlant, inextricablement liés; la dimension externe de la frontière définit la dimension interne (Juteau, 1999 : 166).

La face externe correspond à la démarcation entre les catégories ethniques et se joue dans une relation asymétrique entre majoritaire et minoritaire au sein de laquelle s'opère la catégorisation ethnique. Les groupes sociaux n'existent donc pas en soi en

raison de leur spécificité culturelle, mais sont plutôt le résultat de la production des frontières. Celles-ci sont construites dans le contexte où le groupe majoritaire, détenteur du monopole des ressources et de leur distribution, met en place des pratiques de différenciation sociale par l'exploitation et l'exclusion. Les différences marquant les frontières ethniques ne sont donc pas la cause de ces dernières, mais bien le résultat de la différenciation sociale :

la différenciation sociale est un processus et les différences sociales en sont le résultat. Les différences sont utilisées pour définir les frontières des catégories construites socialement et assigner des individus à ces catégories. Ces frontières ont une existence structurelle qui est constamment confirmée dans les relations et les pratiques sociales (Juteau, 2003 : 17).

De plus, la construction de la dimension externe de la frontière se fait dans le cadre de relations sociales inégales résultant de processus historiques comme la migration ou la colonisation et c'est dans ces cadres spécifiques que sont choisies les marques de différenciation ethnique (Juteau, 1999 : 163, 180). Cependant, contrairement à la catégorisation raciale telle que conceptualisée par Colette Guillaumin (2002) et bien que l'ethnicité puisse être racisée – Juteau se référant elle-même à la notion de « groupes ethniques racialisés » (1999 : 20), les représentations du minoritaire ne sont pas qu'arbitraires. Dans la catégorisation ethnique, les marques de différenciation sont elles aussi choisies dans le contexte d'un rapport de domination, mais elles sont sélectionnées à partir de la dimension interne de la frontière (1999 : 181).

La face interne correspond au bagage symbolique et matériel du groupe ethnique préexistant au rapport de domination et qui est mobilisé dans la communalisation ethnique. En d'autres termes, la face interne revient à l'ethnicité acquise par la socialisation à l'intérieur du groupe produisant des représentations et des identifications culturelles particulières (1999 : 21, 164). Ainsi, alors même qu'elle s'inscrit dans la tradition wébérienne en notant que ni le partage d'attributs, ni la conscience de ce partage ne sont suffisants à l'apparition de la frontière ethnique, mais que « l'ethnicité est engendrée dans le rapport à autrui », elle refuse de

concevoir le groupe ethnique comme n'émergeant que de l'altérité, niant ainsi entre autres l'importance de l'historicité, des pratiques, des coutumes et des institutions (1999 :18, 16). Il reste cependant que c'est dans le rapport aux autres qu'ils deviennent significatifs sur le plan de l'ethnicité.

Dans le contexte nous intéressant ici, c'est-à-dire celui de l'immigration, les marques sont donc choisies à partir de caractéristiques préexistantes au rapport de domination, celles-ci voyant leur signification sociale modifiée dans la période post-migratoire. C'est dans ce cadre que le fait d'être immigré, musulman, maghrébin ou Arabe deviennent des marqueurs de la différence du minoritaire et peuvent apparaître comme des catégories étanches (Juteau, 1999 : 180). D'ailleurs, de nombreux auteurs soutiennent que la catégorisation et la fonction de différenciation sociale remplie par les stéréotypes à l'endroit des musulmans ont encouragé l'identification de ceux-ci à la catégorie homogénéisante de musulmans, et ce, malgré le fait que l'Islam ne soit pas une religion monolithique (Morey et Yaquin, 2011, Moghissi *et al*, 2009). Chez les immigrants originaires dudit « monde musulman » au Canada, la conscience de soi en tant que groupe a émergé en dépit des importantes différences au niveau des origines nationales, ethniques, confessionnelles et du degré de religiosité en raison du statut de minorité marginalisée et négativement stéréotypée au sein de la société : « In fact, the persistence of the dominant stereotypes about Muslims – as an essentially different, unified, and devout religious group – has turned an imagined attribute into a social reality » (Moghissi *et al*, 2009 : 11). Dans le rapport inégal entre majoritaire et minoritaire, les attributs issus de la dimension interne sont donc utilisés à des fins de clôture monopolistique et en découle une vision statique et essentialisée de l'identité ethnique du groupe dominé participant non seulement à la reproduction du statut de subordonné mais aussi à son explication :

Tout en n'accordant pas aux groupes dominés la liberté de définir leur propre vie en fonction de leur rapport à l'histoire, on les définit selon des attributs qu'on présente comme naturels. Ces attributs sont ensuite utilisés par le groupe dominant pour justifier

une fermeture monopolistique qui renforce l'état de subordination économique, politique et culturelle. Ils servent également à expliquer les inégalités. On vous dit que vous êtes pauvre parce que vous êtes catholique ou musulman et non parce que vous êtes tenu à l'écart des bons postes (Juteau, 1999 : 165).

Ici réside justement toute la pertinence de cette théorie pour notre question de recherche, c'est-à-dire qu'elle permet d'articuler les concepts de frontière ethnique et de clôture sociale ou de fermeture monopolistique : « nous soutenons que les groupes sociaux sont interdépendants, les majorités et les minorités étant socialement définies par la hiérarchisation et l'inégalité des chances de vie. La distinction des catégories est incluse dans la notion d'inégalité, ce qui revient à dire que ceux-ci ne peuvent être dissociés » (Juteau, 2003 : 16). Aussi, pour Juteau, en raison de la composition duale de la frontière ethnique, l'ethnicité n'est pas seulement le produit de rapports économiques de domination et d'exploitation, mais ceux-ci participent à l'essentialisation de l'ethnicité du minoritaire susceptible de s'autodéfinir selon ces schèmes catégorisant : « lorsqu'un groupe dominé en vient à intérioriser ces définitions statiques, il tend à reconstruire son histoire comme celle d'un groupe homogène et à se définir des frontières fixes et rigides » (1999 : 168). Selon cette perspective, la communalisation ethnique trouve ses fondements dans les rapports sociaux inégalitaires et l'occultation du rapport de domination donne lieu à l'essentialisation de l'ethnicité et à l'intériorisation d'une vision statique par le dominé. Pour Juteau, alors que, déjà par la socialisation primaire, tous ont été ethnicisés, le groupe majoritaire fait de l'ethnicité le propre du minoritaire : « Croyant incarner l'universel, les dominants imputent la spécificité, la différence, aux dominés et la nomment ethnicité. *L'ethnicité constitue, en quelque sorte, l'humanité des autres* » (Juteau, 1999 : 97). Elle renvoie ici évidemment à la théorie de Guillaumin selon laquelle le majoritaire marque la différence du minoritaire tout en masquant son particularisme derrière sa prétention à l'universalité (Guillaumin, 2002). En effet, si la perspective de la frontière ethnique nous permet d'apprécier le fait que tous sont « ethniques », et non pas seulement le minoritaire, à la suite de Weber, Guillaumin,

Winter et Juteau, nous pouvons voir que la différence du minoritaire est marquée par le majoritaire dans un rapport de pouvoir inégal. Son pouvoir de nommer et de rendre saillant l'ethnicité de l'Autre lui permet de faire de la différence le propre de l'Autre opposé à l'universalisme du dominant : « no immigrants without non-immigrants, no "ethnic communities" without "non-ethnic society" » (Winter, 2011 : 63). C'est d'ailleurs ce qui fait en sorte que le majoritaire, dans les sociétés d'immigration, ne se perçoit pas comme « ethnique », mais bien comme « national ».

L'identification des immigrants à la catégorie nation dans la société d'établissement apparaît alors contingente de leur statut social, du niveau de différenciation ethnique dont ils font l'objet par les majoritaires, de la définition hégémonique de la catégorie nation et de leur position dans la hiérarchie de pouvoir. Le cadre analytique proposé par Douglas Massey est à ce propos des plus pertinents. Au sens où l'entendent Massey et Sánchez, l'assimilation des individus ciblés au sein de la société d'accueil est un processus bidirectionnel entre immigrants et groupe majoritaire mettant en jeu « the restructuring of group identities and the redefinition of social boundaries so that immigrants and their descendants are perceived and treated by natives as "us" rather than "them" » (Massey et Sánchez, 2010 : 14). Bien qu'il engage les immigrants et la société d'accueil, ce processus est surtout conditionné par le groupe majoritaire en raison de sa position au sommet de la hiérarchie sociale. En accord avec Portes et Rumbault (2006), ils soulignent que, malgré les motivations des immigrants, leur incorporation et leur reconnaissance comme membres du « Nous » national dépend du contexte au sein de la société d'accueil, à savoir si la réception du groupe majoritaire est positive ou négative (Massey et Sánchez, 2010 : 58). Au sommet du système de stratification sociale, le groupe majoritaire peut brouiller ou réifier les frontières ethniques par un processus social de *boundary-work* et un processus psychologique de *framing* attribuant des significations positives ou négatives aux minorités (Massey, 2008 : 15, 2012 : 241, Lamont et Molnar, 2002). Suivant la

définition barthienne du groupe ethnique comme catégorie d'attribution et d'auto-identification, le framing et le boundary-work du majoritaire correspondent à l'assignation identitaire et ceux du minoritaire correspondent à l'auto-désignation, l'identification ethnique résultant de la rencontre de ces deux processus.

Les relations interethniques entre majoritaire et minoritaire sont généralement caractérisées par une tendance à assumer et à accepter une différenciation interne au groupe majoritaire alors que les membres du out-group sont perçus selon une vision homogénéisante niant ainsi des différences internes au groupe pourtant susceptibles d'être actives et significatives dans la construction identitaire (Cornell et Hartmann, 1998 : 203). Pour Juteau, la conception objectiviste et essentialiste de l'ethnicité est indissociable du rapport de domination entre majoritaire et minoritaire : « il est clair que c'est le rapport de domination lui-même qui engendre à la fois la communalisation ethnique et l'explication essentialiste qu'on en fournit » (Juteau, 1999 : 190). Dans cette perspective, le statut de minoritaire ne tient pas qu'à la position de classe occupée. En effet, les rapports inégalitaires sont variés – de la ségrégation et l'exploitation institutionnalisées à la discrimination – et ne se réduisent pas au domaine économique : « quand je parle de dominés et de minoritaires, je me réfère aussi [...] aux groupes dont l'histoire et la culture ne sont pas celles que reproduisent dans une société les institutions comme l'école et les médias » (Juteau, 1999 : 191). Les médias constituent d'ailleurs un espace central de catégorisation ethnique et représentent un moyen puissant d'essentialisation des groupes marginalisés. D'ailleurs, la catégorie de « musulmans » y tend, et ce, d'autant plus depuis septembre 2001, à voir son éventail de sens être réduit, renvoyant aux idées de menace et d'étrangeté, en faisant abstraction des différences internes des populations immigrantes ainsi subsumées (Morey et Yaquin, 2011 : 35-36). De plus, en faisant du musulman la figure centrale de l'Autre racialisé et, en réduisant les musulmans issus de l'immigration à un groupe problématique et monolithique incapable d'intégration,

les médias contribuent par leurs pratiques discursives à la normalisation de pratiques matérielles de discrimination (Poole, 2002).

Bref, notre analyse ne portera pas sur l'interaction entre groupes ethniques, mais sur les frontières et le processus de différenciation sociale les engendrant. Cette perspective théorique nous permettra alors de voir comment la différenciation ethnique et « raciale » est à la fois le produit et une condition de reproduction d'un ordre économique et normatif, car « la différenciation sociale est liée à la hiérarchisation sociale : enracinée dans l'inégalité de pouvoir, de statut, de richesse et de prestige, elle affecte la distribution des ressources, les chances de vie des individus et les monopoles de groupes » (Juteau, 2003 : 9). Par ailleurs, la conceptualisation des dimensions internes et externes des frontières ethniques de Juteau nous apparaît comme étant une réinterprétation habile et féconde des propositions théoriques barthiennes en ce que, comme elle le souligne elle-même, la prise en compte des dimensions internes et externes des frontières ainsi que de leur interaction permet d'éviter de tomber, avec Barth seul, dans un strict situationnisme aveugle à l'importance des éléments culturels et de l'histoire (1999 : 190). Dès lors, sans confondre les groupes ethniques avec des unités culturelles distinctes, la culture n'est pas étrangère aux phénomènes ethniques. Cependant, ce n'est pas la différence culturelle qui fait advenir des catégories ethniques. C'est la différenciation à travers la catégorisation ethnique et la clôture sociale dans le cadre de rapports sociaux inégaux qui produit la différence ethnoculturelle (Juteau, 1999 : 166). La prise en compte de cette articulation entre les différentiels de pouvoirs et la différence culturelle permet alors de mieux comprendre quel impact a cette dernière sur le niveau de porosité des frontières ethniques. Sans remettre en question la proposition barthienne selon laquelle, plutôt que d'étudier le contenu culturel des « groupes » ethniques, nous devons analyser les frontières en tant qu'espaces d'interactions sociale où sont à l'œuvre des processus de catégorisation et d'identification, il convient de donner une

inflexion wébérienne à l'analyse. Ainsi, comme le souligne Wimmer en se référant à Weber et Bourdieu, « inequality (and associated forms of closure) will lead, over time, to cultural differentiation because the privileged will add markers of cultural distinction to differentiate themselves from the subordinate actors and to make boundary crossing more difficult. (2013 : 210). Cela revient à dire que les marqueurs culturels sont choisis dans le cadre de rapports sociaux inégaux et que la clôture sociale favorise la différenciation culturelle, encourageant ainsi la réification des frontières et la perception des catégories ethniques comme naturelles et culturellement délimitées.

Certes, la catégorisation n'appartient pas en propre au majoritaire et prend plutôt place dans une relation dialectique entre majoritaire et minoritaires. En d'autres termes, il faut reconnaître l'agentivité des minoritaires. Le minoritaire peut bien catégoriser le majoritaire, mais une telle catégorisation a en général un faible impact sur le processus de construction identitaire du majoritaire. Il n'en demeure pas moins que la résistance à la catégorisation est possible. Ils peuvent par exemple faire valoir stratégiquement des catégories servant leurs intérêts ou accepter les catégories imposées tout en leur insufflant des significations alternatives (Brubaker, 2006 : 68-69). Toutefois, les rapports de force inégaux en ce qui a trait au pouvoir de nommer font en sorte que la différence imposée au minoritaire par le majoritaire peut aussi être intériorisée par le premier et agir comme référent commun perçu comme purement endogène – cela étant facilité par le fait que, comme nous l'avons vu avec Juteau, la catégorisation se fait à partir de la sélection d'éléments de la face interne de la frontière. L'exclusion effectuée par le majoritaire peut alors servir de base au développement d'un sentiment d'appartenance « ethnique » chez le minoritaire, sentiment s'articulant autour des traits essentialisant et statiques identifiés dans le processus d'hétéro-désignation (Winter, 2004 : 73-74). Toutefois, comme le soulignent bien Poutignat et Streiff-Fenart, si le poids de la catégorisation limite la

liberté d'auto-désignation des minoritaires, cela ne signifie pas que ces derniers développent nécessairement une perception d'eux-mêmes en phase avec l'identification imposée par le majoritaire :

De façon générale, les exo-définitions ont tendance à être globalisantes et à mettre en œuvre des catégories "à la fois unifiantes et différenciantes" (Balibar, *in* Balibar et Wallerstein, 1988, p. 294), basées sur des similarités simplificatrices. Ce phénomène est particulièrement visible dans les situations migratoires où les autochtones [lire ici au sens de natifs ou nationaux] ont généralement tendance à englober dans une identification commune, souvent sur la base d'un trait péjoratif (la race), des groupes nouveaux-venus qui se perçoivent eux-mêmes comme culturellement diversifiés (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 157).

Par exemple et en ce qui a trait à notre population à l'étude, les immigrants maghrébins ciblés risquent d'être le fait d'une catégorisation identitaire par les majoritaires les enfermant sans nuances dans les catégories totalisantes d'« Arabes » ou de « Musulmans », d'ailleurs souvent elles-mêmes perçue comme synonymiques. Or, un individu peut chercher à se distancer de l'une ou l'autre de ces catégories en mettant de l'avant ses origines berbères, sa nationalité ou encore son agnosticisme. Dès lors, s'il faut reconnaître le fait que la catégorisation effectuée par le majoritaire profite d'un rapport de pouvoir inégal et qu'elle a donc une prégnance plus significative que celle exercée en sens inverse, l'individu appartenant à une minorité n'est pas complètement surdéterminée de façon mécanique :

Dans les sociétés pluri-ethniques, le pouvoir des dominants a entre autres effet de restreindre l'éventail des choix possibles d'identités offerts aux dominés. Mais les membres des minorités peuvent également exploiter pour leur propre compte les ambiguïtés, les incertitudes et les malentendus communicatifs toujours présents dans les sociétés ethniquement diversifiées (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 147).

2.4.1 Le marché du travail : lieu de construction et de négociation de la frontière

Si le fait de distribuer les individus dans des catégories est un processus cognitif élémentaire (Fiske, 2004, Brubaker 2006), le contenu des stéréotypes est variable et

l'expression des frontières est un processus sociologique qui se joue dans les interactions entre individus qui se présentent toujours comme représentants de leur catégorie sociale d'appartenance. Or, bien que, tel que l'affirme Barth, les frontières soient relationnelles et donc constamment négociées, ces interactions sont asymétriques et le groupe majoritaire peut mettre en place des mécanismes permettant de limiter les interactions avec les étrangers et ces mécanismes seront légitimés par un *framing* les dévalorisant (Massey et Sánchez, 2010 : 14). L'approche du *boundary-making* invite alors à analyser comment et sous quelles conditions la différence culturelle est produite, comment et sous quelles conditions des groupes émergent et comment et sous quelles conditions des individus en viennent à s'identifier avec quelles catégories ethniques (Wimmer, 2013 : 204). Comme nous l'avons vu, pour que la catégorisation ait un impact sur l'identification ou la définition interne, elle doit être inscrite dans des relations sociales marquées par un rapport de pouvoir différentiel où l'Autre est en position d'autorité. Le marché du travail représente à ce propos un contexte particulièrement significatif de négociation des frontières, un des principaux sites de construction identitaire ethnique (Cornell et Hartman, 1998 : 160-164). En fait, le marché du travail correspond à une abstraction faite d'une multitude de rencontres interindividuelles où les chercheurs d'emplois sont l'objet de décisions catégorisantes par les employeurs agissant à titre d'Autre significatif puisqu'en position d'autorité et de pouvoir (Jenkins, 1986, 1997 : 61). En tant que *boundary-work*, la distribution des postes, majoritairement contrôlée par des membres du groupe dominant, apparaît alors influencée par le *framing* des minoritaires, participant du fait-même à la catégorisation ethnique en maintenant à l'écart les membres du out-group :

In ethnically heterogeneous labour markets – which are the rule rather than the exception – ethnic categorization is a powerful criterion governing the allocation of jobseekers to jobs by those who are authorized to make recruitment decisions. This is encouraged and reinforced inasmuch as recruitment to the positions of supervision and management which involve hiring is, of course, also likely to be ethnically biased (Jenkins, 1997 : 67)

Il convient alors de chercher à voir quel rôle jouent les interactions sur le marché du travail dans l'assimilation des immigrants, c'est-à-dire dans ce processus bidirectionnel au sein duquel les majoritaires peuvent réifier ou brouiller les frontières ethniques de façon à permettre ou non aux immigrants le passage vers la reconnaissance en tant que membres du « Nous » national. En effet, dans les sociétés pluriethniques contemporaines où les identifications s'articulent à des rapports majoritaires-minoritaires, l'attribution catégorielle et stigmatisante du minoritaire à une catégorie ethnique vient limiter la perméabilité des frontières, et ce, d'autant plus lorsqu'elle est liée à une situation de subordination socioéconomique et de discrimination (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 169).

Pour Massey, la stratification sociale découle d'un processus par lequel les acteurs sociaux traduisent les catégories cognitives et les stéréotypes en catégories sociales par *boundary-work*. Les frontières catégorielles trouvent alors leur corollaire dans des structures sociales d'exploitation et d'accaparement des opportunités (Massey, 2008 : 18, Tilly, 1998). Les frontières entre les groupes tendent alors à coïncider avec un accès inégal aux ressources, cela pouvant se traduire par la pure exclusion, mais aussi par la discrimination. Le groupe dominant chercherait alors à disqualifier socialement des groupes lui faisant compétition quant à l'accaparement des ressources et utiliserait de ce fait des « caractéristiques extérieures » à des fins d'exclusion économique (Weber, 1971 : 355, cit. dans Winter, 2004 : 64). Dans ce sens, la discrimination correspond à un mécanisme de clôture sociale ayant pour effet de réifier les frontières. Toutefois, nous l'avons vu, les minoritaires ne sont pas confinés dans un rôle passif. Comme le souligne Wimmer, un individu peut chercher à traverser la frontière et s'identifier à la catégorie nation de façon à éviter le stigmate associé au statut de minoritaire (2008 : 1039b). Par contre, il souligne bien par ailleurs que, dans tous les pays de l'OCDE, les individus avec un nom perçu comme « étranger » font face à des situations considérables de discrimination sur le marché

du travail (Taran *et al*, 2004), ce qui risque de mener à des formes de clôture sociale suivant des frontières ethniques et de faire apparaître la division du monde social en groupes ethniques comme naturelle :

By tying the distribution of life chances to membership in ethnic categories, discrimination powerfully affects the way individuals define themselves and represents a more effective tool to enforce a specific distinction between ethnic "us" and "others" than categorization and symbolization » (Wimmer, 2013 : 66).

Bien que cruciale, la question à savoir si la discrimination s'explique par les motivations du groupe dominant comme le veut la théorie du conflit ou par des mécanismes organisationnels laissant libre cours à l'expression de stéréotypes inconscients (Reskin, 2000, 2002) est laissée en friche ici. En effet, pour notre part, nous nous intéressons moins aux causes ou à l'intentionnalité des acteurs des processus de clôture sociale qu'à leurs conséquences sur la construction des frontières ethniques. Toutefois, cela ne signifie pas que les frontières ethniques correspondent nécessairement à la distribution des catégories sociales au sein de la stratification sociale. Ainsi faut-il reconnaître la distinction entre les frontières symboliques et les frontières sociales, et ce, bien que les premières soient une condition nécessaire, mais insuffisante pour l'émergence des secondes (Lamont et Molnár, 2002 : 168-170). De plus, nous retenons la consigne de Wimmer selon laquelle, de façon à éviter d'interpréter le monde social avec des « lunettes ethniques », nous devons nous garder de voir la segmentation et la hiérarchisation sur le marché du travail comme étant nécessairement le fruit de processus institutionnalisés de discrimination et de clôture ethniques (2009 : 259). Cependant, nous croyons qu'il est mal avisé de ne considérer les impacts sur les frontières ethniques que lorsque les inégalités socioéconomiques résultent d'une préférence intentionnelle de la part des membres du *in-group*. Comme nous l'avons vu, à la fois le majoritaire et le minoritaire sont actifs au sein des relations sociales de catégorisation et d'auto-désignation et le sentiment d'être discriminé ou socialement dévalorisé nous apparaît comme étant une

réalité dont le rôle doit être analysé dans la construction des frontières ethniques, et ce, indépendamment des motivations du majoritaire.

Considérant cela, la discrimination, intentionnelle ou non, en tant que *boundary-work* appuyé sur des stéréotypes négatifs participe à la réification des frontières, la probabilité de s'identifier à la catégorie nation étant négativement corrélée avec les expériences de discrimination, entre autres, sur le marché du travail : « Discrimination, more than public disregard, has direct negative consequences for the interests of the minority ingroup, making it less likely that minority group members develop a national commitment » (Verkuyten et Aslan Yildiz, 2007 : 1460, Massey et Sánchez, 2010 : 21, 251). L'identification des immigrants à la société d'accueil est donc contingente de la façon dont le groupe majoritaire encourage le brouillage ou la réification des frontières par le *boundary-work* déployé sur le marché du travail. Comme nous l'avons vu, les immigrants racisés au Canada sont nettement plus nombreux à rapporter des expériences de discrimination à l'embauche et interprètent généralement celle-ci comme étant dirigée à l'endroit de leur groupe en entier (Reitz et Banerjee, 2007 : 9). De nombreuses études en psychologie sociale montre que la perception d'être discriminé et socialement dévalorisé chez les minoritaires encouragent l'identification ethnique au *in-group* (Branscombe *et al*, 1999, Schmitt et Branscombe, 2002, Dion, 2002) et décourage l'identification à la société d'accueil et à la catégorie nation, augmentant ainsi les perceptions de distinctions entre « Eux » et « Nous » (Verkuyten et Yildiz, 2007, Badea *et al*, 2011, Jasinskaja-Lahti *et al*, 2009, Skrobanek, 2009). La perception qu'ont les minoritaires de la perméabilité des frontières ethniques et nationales apparaît donc comme étant influencée par leur lecture du caractère inclusif ou exclusif de la société d'accueil, notamment sur le marché du travail.

Toutefois, bien que les immigrants puissent se sentir discriminés et socialement exclus, ils ne sont pas passifs devant le framing dominant et tendent généralement à

faire valoir un framing alternatif. Les identifications et les frontières ethniques sont alors reproduites dans le cadre de rapports de pouvoir inégaux, mais elles sont aussi renégociées dans un processus interactionnel où les deux pôles sont actifs: « Through such two-way interactions, however asymmetric they may be, people on both sides of a stratified social divide actively participate in the construction of the boundaries and identities that define a system of stratification » (Massey, 1998 : 16). Dans la rencontre bidirectionnelle entre assignation et auto-compréhension, les immigrants acceptent et intériorisent les stéréotypes allant dans le sens de leurs intérêts et rejettent ceux qui servent leur exclusion ou leur exploitation. En définitive, le marché du travail constitue un espace de construction des frontières ethniques, c'est-à-dire que des processus d'altérisation y sont actifs et que l'étrangeté et l'appartenance y sont construits et contestés.

2.5 Méthodologie

Notre cadre théorique vient donc justifier notre méthode de recherche, c'est-à-dire notre recours à la méthodologie qualitative :

A social constructivist approach to ethnicity and cultural differentiation involves, of necessity, an appreciation that ethnic identity is situationally variable and negotiable. It also involves recognizing the central emphasis which must be accorded to the points of view of actors themselves if we are to understand how processes of social construction and negotiation work (Jenkins, 1997 : 50).

En concevant l'ethnicité à la suite de Brubaker comme une vision du monde ou une représentation collective, en lieu et place d'une réalité objective, cela nous permet de déplacer notre regard vers l'utilisation que font les acteurs de cette catégorie et donc de voir comment ces significations fluctuent selon les situations et les rapports de pouvoir. Nous nous attarderons maintenant à la dimension méthodologique de notre projet de recherche. Nous présenterons et justifierons donc le choix du type de méthode, de l'univers d'analyse, de l'échantillon et des dimensions d'analyse.

2.5.1 Méthode et univers d'analyse

L'univers d'analyse est celui des individus et plus spécifiquement de leurs représentations. Ce faisant, il s'agit d'une analyse qualitative pouvant être définie « comme une démarche discursive de reformulation, d'explicitation ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou d'un phénomène. La logique à l'œuvre participe de la découverte et de la construction du sens » (Paillé et Mucchielli, 2008 : 6). Dans le cadre de ce mémoire, la méthode de cueillette de données adoptée est celle de l'entretien qualitatif ou encore de l'entrevue semi-dirigée. Ce choix se justifie par deux raisons, soit en raison de sa pertinence méthodologique et en raison de sa pertinence théorique. Comme nous l'avons vu, la discrimination à l'embauche à l'endroit des minorités racisées dans le grand Montréal a fait l'objet d'une récente enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Celle-ci a eu recours à la méthode du testing, c'est-à-dire l'envoi de paires de CV fictifs. L'objectif était alors d'isoler le poids de la discrimination dans les inégalités entre les groupes et d'ainsi pouvoir faire une quantification en termes de taux de discrimination. Il va sans dire qu'une telle méthode est nettement plus fiable qu'une méthode de type qualitatif avec entrevues semi-dirigées pour informer les décideurs publics quant à l'étendue du problème que comporte la discrimination à caractère raciste à l'embauche, notamment par rapport au principe d'équité en emploi. Toutefois, la méthode par entrevues est plus adaptée à notre question de recherche ainsi qu'à nos objectifs et à notre cadre théorique. Cela tient notamment au fait que l'« identité » pose problème en termes de catégorie d'analyse pour les sciences sociales, notamment en raison de son ambiguïté entre essentialisme et constructivisme (Brubaker, 2001). Notre méthode permet donc de mieux appréhender les dimensions relationnelles et contextuelles du processus d'identification. Notre matériau de recherche est donc constitué du contenu des

entrevues individuelles réalisées et donc du discours des individus. Il s'agit alors d'un matériau vivant, produit par l'activité de recherche et provoqué par le chercheur.

Si, selon nous, les méthodes quantitatives et qualitatives se doivent d'être comprises comme étant complémentaires plutôt qu'en opposition, il reste que l'approche qualitative apporte une richesse dans les données qui cadrent particulièrement bien à notre objet :

Les données qualitatives et l'attention portée à l'expérience vécue des personnes sont fondamentalement adaptées à la localisation des *significations* que les individus ont des événements, des processus et des structures de leur vie – leurs « perceptions, hypothèses et préjugés, suppositions » (Van Maanen, 1977). Elles permettent de connecter ces significations au *monde social* qui les environne (Miles et Huberman, 2003 : 28).

Le choix du recours à la méthode des entretiens de type qualitatif est justifié par les « arguments classiques » généralement énoncés par les chercheurs faisant de la recherche qualitative. Comme le rapporte Jean Poupard, ceux-ci sont d'ordre méthodologique, épistémologique et éthico-politique (1997, 174-185). L'entretien qualitatif permet selon nous de prendre en considération et d'analyser le sens que confèrent les acteurs sociaux à la réalité sociale en sondant leurs représentations subjectives, la prise en compte de ces représentations étant essentielles à la compréhension sociologique de la réalité. Certes, ces représentations discursives sont toujours l'objet d'une orientation *a priori* et d'une interprétation *a posteriori* du chercheur. Il n'en demeure toutefois pas moins que l'entretien qualitatif est selon nous la méthode la plus adéquate pour permettre à l'acteur participant à l'étude d'exprimer le plus librement ses perceptions ainsi que son expérience de la réalité sociale et d'ainsi en donner l'accès au chercheur. Au niveau éthico-politique, cette méthode nous permet de collecter et d'analyser des données empiriques en respectant la perspective sociologique critique qu'impose selon nous notre objet de recherche :

Comme il permet une exploration en profondeur des conditions de vie des acteurs, l'entretien est vu comme un instrument privilégié pour dénoncer, de l'intérieur, les préjugés sociaux, les pratiques discriminatoires ou d'exclusion et les iniquités dont peuvent faire l'objet certains groupes considérés comme « différents », « déviants » ou

marginiaux, [...] certaines minorités ethniques, ou encore les « victimes » de toutes sortes [...] (Poupart, 1997 : 178).

2.5.2 Échantillon

Notre échantillon est composé de douze immigrants originaires du Maghreb. Notre type d'échantillon en est un non-probabiliste et est un échantillon de volontaires répondants aux caractéristiques suivantes : être un immigrant originaire d'un pays du Maghreb, soit du Maroc, de l'Algérie ou de la Tunisie, détenir un diplôme d'études supérieures, être de sexe masculin, avoir immigré au Canada depuis un minimum de 3 ans et un maximum de 15 ans, être ou avoir été en situation de déqualification ou de chômage prolongé. Notre principe de représentativité est celui de la diversité/complémentarité. Bien que la tranche d'années passées depuis l'immigration puisse paraître un peu large, il a tout de même été très ardu de recruter douze participants rencontrant l'ensemble des critères susmentionnés⁷. Le choix du minimum de trois ans tient au fait que nous souhaitions rencontrer des individus ayant eue le temps d'appivoiser la réalité du marché du travail local, de faire les démarches qu'impliquent la recherche d'un emploi et de s'adapter à la société montréalaise et québécoise plus généralement. En ce qui a trait à la limite maximale du nombre d'années passées au pays, il nous semblait aussi intéressant de rencontrer des immigrants établis depuis plus longtemps puisque, si les immigrants très récents sont ceux qui connaissent le plus de difficultés en matière d'insertion socioprofessionnelle, ceux étant au pays depuis plus longtemps sont plus nombreux à percevoir de la discrimination (Banerjee, 2008 : 397). Puisque les femmes en général

⁷ Cela tient notamment au fait que les organismes d'aide à l'accueil et à l'intégration des immigrants que nous avons approchés n'ont pas été en mesure de nous référer des candidats puisque leur « clientèle » est essentiellement constituée d'immigrants très récents établis au pays depuis moins de trois ans. En raison des difficultés de recrutement, nous avons étendu la période prévue initialement de 5 à 10 ans à la période finale de 3 à 15 ans. Finalement, un seul répondant était au pays depuis plus de cinq ans au moment de la réalisation de l'entrevue et seulement deux l'étaient depuis seulement trois ans.

et plus spécifiquement les femmes immigrantes connaissent des difficultés d'insertion en emploi particulières et que, en raison de la taille de l'échantillon, il nous serait difficile de généraliser nos résultats si nous devions retenir des membres des deux sexes, nous ne retiendrons que des hommes. Une fois l'analyse achevée, il nous est apparu qu'il s'agissait d'une bonne décision méthodologique puisque plusieurs ont noté que l'insertion socioprofessionnelle s'en trouvait compliquée lorsqu'il était question de femmes, qu'elles étaient plus susceptibles d'être en situation de déqualification et d'avoir vu leur candidature refusée pour des raisons discriminatoires, principalement en lien avec le port du hijab et donc avec l'appartenance à la religion musulmane.

De plus, nous avons constitué deux sous-groupes à l'intérieur de notre échantillon. Le premier est formé d'immigrants maghrébins déqualifiés ou au chômage prolongé. Le second est composé d'individus sur le marché du travail et dont l'emploi concorde avec leurs qualifications, c'est-à-dire un emploi correspondant à leur domaine de formation et à leur niveau de scolarité. Le choix de constituer ces deux sous-groupes tient à la volonté de voir quelle relation existe entre discrimination perçue, statut social et statut socioéconomique. Bien qu'une étude arrive à la conclusion qu'il n'existe aucune relation statistiquement significative entre le statut socioéconomique et les chances de se dire victime de discrimination à caractère raciste à l'embauche, une autre étude souligne le fait que les immigrants ayant un revenu inférieur sont plus nombreux à rapporter des expériences de discrimination (Banerjee, 2008, Preston *et al.*, 2011). La forme de notre principe de représentativité diversité/complémentarité est donc celle du contraste. Toutefois, nous ne cherchons pas à faire une comparaison terme à terme, mais plutôt à apporter du relief à l'analyse. Si nous souhaitions d'abord avoir un nombre égal de participants dans chaque groupe, nous avons finalement recruté huit individus faisant partie du premier sous-groupe et quatre du second. Toutefois, il n'est pas toujours évident de départager l'appartenance à ces

deux sous-groupes. En effet, deux individus sont objectivement déqualifiés en ce qu'ils occupent aujourd'hui un poste ayant un titre de niveau inférieur, mais se montrent tout de même satisfaits ou relativement satisfaits de l'emploi occupé. Ils ont donc été classés comme étant tout de même déqualifiés et apportent selon nous davantage de nuance à l'étude. D'ailleurs, la constitution de deux sous-groupes nous apparaît comme étant pertinente puisqu'elle permet à l'étude de gagner en nuances et de chercher à voir quelle importance a le statut socioprofessionnel au regard de notre question de recherche.

2.5.3 Mode de recrutement

Lorsque nous avons amorcé notre recrutement, nous avons misé sur deux types d'échantillonnage non-probabiliste, soit l'échantillonnage par choix raisonné et l'échantillonnage par réseaux. Toutefois, l'ensemble de nos répondants ont finalement été recrutés par le second type. Nous avons cherché des volontaires en apposant des affiches (Annexe B) dans plusieurs commerces du quartier le Petit Maghreb. De nombreux organismes d'aide à l'accueil et à l'intégration des immigrants ont été contactés. Nous avons aussi écrit à des journaux communautaires et publié des annonces sur les médias sociaux en ciblant les groupes de maghrébins. Tous ces efforts ont été faits en vain et nous avons donc été contraint de nous rabattre exclusivement sur le recrutement par réseaux. Il a donc été demandé aux répondants de nous référer à des membres de leurs réseaux. Cela a compliqué et allongé la période de cueillette de données. Le recrutement de participants a aussi été compliqué par le fait que nous n'avions aucun contact direct avec des membres de la communauté maghrébine. Il nous a donc d'abord été nécessaire de créer des liens de confiance avec quelques répondants de façon à ce qu'ils parlent de notre recherche à des membres de leurs réseaux. Cette dimension de la confiance envers le chercheur nous apparaît comme étant capitale et a selon nous représenté un obstacle de taille

pour le recrutement de participants. En effet, si plusieurs de nos répondants, qu'ils soient requalifiés ou déqualifiés, ont rapporté s'estimer chanceux dans leur parcours migratoire comparativement à de nombreux membres de la communauté maghrébine rencontrant des difficultés selon eux plus importantes, la plupart nous disait que ceux-ci ne voudraient probablement pas participer à notre étude. Cela tient au fait qu'une telle participation implique pour eux de s'ouvrir à un inconnu et de revivre des difficultés et des épisodes douloureux. Aussi, un de nos contacts nous ayant indiqué que deux membres de son réseau respectaient l'ensemble des critères de sélection nous est revenu en disant que ceux-ci ne souhaitaient pas discuter de leurs problèmes persistants sur le marché du travail et qu'ils avaient honte de leur situation⁸.

2.5.4 Déontologie de la recherche

Puisque notre mémoire implique l'analyse de données de type qualitatif recueillies par le biais d'entrevues semi-dirigées, nous avons dû respecter les règles éthiques nécessaires et obtenir une certification éthique⁹. La confidentialité des participants est protégée par le fait que leur nom et les informations permettant de les identifier ont été supprimé des transcriptions, des documents et de l'analyse finale. Les noms réels ont été remplacés par des pseudonymes, par exemple « P7, requalifié ». Les données sociodémographiques des répondants présentées plus bas ont été collectées avec leur

⁸ Contrairement aux autres, un répondant s'est montré méfiant. Au début de l'entrevue, il nous a demandé pourquoi nous nous intéressions à la communauté maghrébine exclusivement, et a questionné le chercheur sur ses origines, ce qui établissait clairement une relation entre minoritaire et majoritaire. Il a ajouté ne participer que parce qu'un ami ayant lui aussi participé le lui avait demandé. Il a posé de nombreuses questions sur l'anonymat et la confidentialité. S'il a finalement parlé de la discrimination à l'embauche, il a noté à plusieurs reprises qu'il s'en tenait généralement aux éléments factuels et qu'il préférerait conserver pour lui ce qui relevait de son « intime conviction » (P12, déqualifié)

⁹ Notre projet a donc été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de la Faculté des sciences humaines (CERPÉ 4).

approbation et ne permettent pas de les identifier¹⁰. Avant la rencontre directe avec les participants le jour de la réalisation de l'entrevue, nous leur avons transmis électroniquement un court document d'information (Annexe C) présentant sommairement le projet de recherche, les objectifs et les paramètres de l'étude, les thèmes qui seront abordés au cours de l'entrevue, les critères de sélection. De plus, ce document les informait du fait que l'anonymat et la confidentialité étaient assurés et indiquait nos coordonnées pour toute question relative à leur participation à l'étude. Avant le début de l'entrevue, les participants ont été informés de leurs droits et des mesures adoptées pour assurer le respect de leur anonymat. Il a été demandé aux participants de signer une lettre de consentement (Annexe D) décrivant les thèmes et les objectifs de la recherche, le format de base de l'entrevue et leur droit de refuser de répondre à des questions ou de mettre fin à l'entrevue à tout moment.

Le lieu et l'heure de l'entrevue ont été déterminés avec les participants. Nous avons clairement demandé la permission aux participants d'enregistrer l'entrevue et leur avons rappelé que la participation à l'étude est volontaire. Il leur a été expliqué que leurs informations personnelles seraient conservées dans un emplacement séparé de celui de la transcription de l'entrevue et que leur identité demeurerait confidentielle et qu'elle ne sera jamais révélée. Nous avons encouragé les participants à poser des questions et à communiquer toute condition ou réserve concernant l'entrevue. Bien qu'il n'y ait aucun risque d'inconfort lié à la participation à l'entrevue, les participants étaient libres de ne pas répondre à des questions et de mettre fin à l'entrevue lorsqu'ils l'auraient souhaité.

¹⁰ Les coordonnées des participants et les entretiens transcrits avec les identités codées sont conservés dans des classeurs verrouillés et distincts. Une copie électronique des coordonnées des participants a été produite et stockée dans un fichier protégé par un mot de passe se trouvant sur l'ordinateur personnel du chercheur. Les enregistrements sonores des entrevues sont numérisés et stockés électroniquement dans un fichier numérique avec un nom codé.

2.5.5 Structure et réalisation des entretiens

Tel qu'indiqué plus haut, le lieu et le moment de la réalisation de l'entrevue ont été convenus avec les participants. La majorité des entretiens ont eu lieu dans un local du département de sociologie de l'UQAM. Au début de la rencontre, les participants ont rempli un court questionnaire de façon à colliger des données de nature sociodémographique. S'en suivaient alors les entretiens qui, d'une durée approximative initialement prévue de 60 minutes, ont duré entre 59 minutes et 130 minutes. Cela montre bien qu'il s'agissait d'entretiens semi-dirigés et que nous avons donc développé davantage la discussion avec certains participants qui ont abordé des éléments qui ne figuraient pas dans la grille d'entretien (Annexe E). En effet, nous avons prévu une grille d'entrevue et avons effectué des relances et posé des questions supplémentaires lorsque les participants évoquaient des situations ou faisaient part de leurs perceptions sur des éléments en lien avec nos objet et questions de recherche. Les entretiens ont eu lieu entre les mois de février 2013 et d'août 2013.

2.5.6 Grille d'entretien

Une grille d'entretien a été conçue de façon à obtenir de l'information détaillée et nuancée auprès des participants et à structurer l'entretien de façon à ce que les sujets nous renseignent sur notre objet d'étude et sur nos questions de recherche. Nous avons cherché à faire ressortir dans le discours des participants comment ceux-ci interprètent leur situation actuelle et passée sur le marché du travail montréalais, quel est leur parcours migratoire et leurs aspirations socioprofessionnelles, quelles ont été leurs principales difficultés en matière d'insertion en emploi et d'intégration socioéconomique et dans quelle mesure ils attribuent ou non ces difficultés à un traitement différentiel et discriminatoire. De même, nous avons cherché à voir

comment ils interprètent ces expériences discriminatoires, à savoir si elles sont intentionnelles ou non, dirigés à l'endroit de l'individu en particulier ou du groupe d'appartenance en général, etc. Nous avons aussi sondé les participants sur la catégorisation externe des Maghrébins par les Québécois en général, la perception des catégories Arabes et musulmans et le rôle des médias dans la représentation sociale des Maghrébins. Enfin, notre grille d'entretien visait à voir comment, dans le discours des sujets observés, ces perceptions s'articulent aux catégories analytiques de groupes ethniques et de nation. Dans nos entretiens, pour des raisons aussi bien théoriques que méthodologiques, nous avons toutefois expressément éviter de parler de « nation » et nous sommes plutôt servi de la catégorie « Québécois » comme proxy. Puisque nous considérons le vocable « nation » comme une catégorie de la pratique, la catégorie « Québécois » nous semblait d'autant plus intéressante puisqu'elle est chargée d'ambivalences. Cela permettait de voir quelle conception les répondants avaient de ses frontières, à savoir s'il s'agit d'un groupe ethnique perçue comme étant délimité par des critères objectifs (le groupe majoritaire d'ascendance canadienne-française), une catégorie renvoyant à une communauté nationale civique/pluraliste et diversifiée sur le plan ethnoculturel, ou encore une combinaison des deux.

Notre grille d'entretien suivait la structure et abordait les thèmes suivants :

- 1) Parcours migratoire : études effectuées, dernier emploi dans le pays d'origine, incitatifs à l'immigration, attentes et images prémigratoires du Canada et du Québec, rôle des services d'immigration
- 2) Parcours professionnel : principales difficultés rencontrées, niveau de satisfaction par rapport à la situation socioprofessionnelle actuelle, difficultés liées à la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, perception de la déqualification, perception de discrimination, situation socioéconomique des immigrants maghrébins, évaluation du choix de l'immigration

- 3) Société québécoise : perspectives d'établissement définitif au Québec, différences perçues entre Montréal et le reste du Québec, différences culturelles perçues entre le groupe ethnique de référence et les Québécois en général, image actuelle du Québec, sentiment d'appartenance, définition des Québécois, auto-identification
- 4) Représentation sociale des Maghrébins : perception des individus catégorisés comme arabo-musulmans par les Québécois en général, influence des médias, stéréotypes et marché du travail
- 5) Relations interpersonnelles : réseau d'amis, relations avec les membres du groupe majoritaire

2.5.7 Procédure d'analyse des données

Pour l'analyse des données, nous avons procédé à une analyse de contenu à partir de thèmes et de catégories conceptuelles. Nous avons donc construit une grille d'analyse permettant ensuite d'opérer des comparaisons entre les divers acteurs sur les mêmes thèmes. Toutefois, ces thèmes servaient à classer des informations sur un mode, non pas strictement descriptif, mais aussi conceptuel. Cette grille d'analyse suivait d'abord les thèmes de la grille d'entretien construits à partir de notre cadre théorico-conceptuel, puis des éléments abordés par plusieurs répondants s'y sont ajoutés. Certains thèmes étaient donc essentiellement des rubriques informatives et d'autres renvoyaient davantage à des catégories conceptuelles découlant de notre question de recherche et de notre orientation théorique. Les thèmes identifiés et analysés sont les suivants : image du Canada et du Québec pré-migratoire et actuelle, situation socioprofessionnelle pré-migratoire, image du pays d'origine, raisons de l'immigration, attentes par rapport à l'établissement, principales difficultés d'insertion socioprofessionnelle, déqualification perçue, discrimination systémique, discrimination perçue, catégorisation médiatique, niveau de satisfaction par rapport à

l'immigration, auto-identification, catégorisation externe, groupalité, connexité, frontières ethniques, sentiment d'appartenance au Québec, identification des « Québécois », comparaison France-Québec, différences perçues entre Montréal et le reste du Québec, comparaison Québec-Canada, rapport à la religion, rapports avec les membres du groupe majoritaire, situation socioéconomique des immigrants maghrébins. Pour chaque thème, nous avons comparé les discours des répondants, fait ressortir les points communs et créé des sous-groupes de comparaison. Nous avons classé l'information recueillie en thèmes généraux de façon à procéder à l'analyse transversale des données. À notre grille d'analyse thématique s'ajoutait un autre type d'annotation identifié par Paillé et Mucchielli, soit l'énoncé, c'est-à-dire que nous procédions à « une *courte synthèse du contenu* » de façon à répondre aux questions suivantes : « quel est l'essentiel du propos tenu par le sujet dans l'extrait correspondant? Qu'est-ce qui est rapporté, exprimé, raconté? » (2008 : 14).

2.5.8 Présentation des répondants

Nous avons réalisé des entrevues avec un total de 12 répondants. 7 de ceux-ci sont originaires de l'Algérie et 5 du Maroc. Nous n'avons donc pas été en mesure de recruter des immigrants originaires de la Tunisie. Au moment de la réalisation des entrevues, tous les répondants étaient au pays depuis un minimum de 3 ans et un maximum de 14 ans. Nos répondants sont âgés entre 30 et 53 ans et proviennent de domaines et de niveaux d'études divers. Hormis un répondant, tous sont diplômés universitaires. Nous avons tout de même retenu un individu n'ayant pas de diplôme universitaire puisqu'il a obtenu un diplôme d'études collégiales et exerçait un métier qualifié, soit celui d'inhalothérapeute. Nous présentons ici nos répondants selon leur pays d'origine, le niveau et le domaine du plus haut diplôme obtenu, le dernier

emploi occupé dans le pays d'origine, la situation actuelle sur le marché du travail, l'âge, l'année d'immigration, la religion et la langue maternelle.

P1 : Algérie, doctorat en médecine, médecin, déqualifié (préposé aux bénéficiaires), musulman, 53 ans, 2008, musulman, berbère

P2 : Algérie, baccalauréat en génie civil hydraulique, ingénieur, déqualifié (technicien concepteur civil), musulman, 38 ans, 2003, musulman, arabe

P3 : Algérie, maîtrise en architecture (en rédaction de la thèse de doctorat), enseignant à l'université, déqualifié (chômage prolongé), 48 ans, 2008, musulman, berbère

P4 : Maroc, maîtrise en finance (diplôme québécois), comptable, déqualifié (technicien en vérification fiscale), 36 ans, 2008, musulman, arabe

P5 : Maroc, maîtrise en finance (diplôme québécois), gérant, requalifié, 32 ans, 2005, musulman, arabe

P6 : Algérie, diplôme collégial en inhalothérapie, auxiliaire médical, déqualifié (chômage prolongé), 38 ans, 2009, musulman, arabe

P7 : Maroc, maîtrise en sciences économiques, gestionnaire de risque de crédit, requalifié, 43 ans, 2007, musulman, arabe

P8 : Algérie, maîtrise en administration et nouvelles technologies (France), conseiller financier, requalifié, 30 ans, 2010, musulman, arabe

P9 : Algérie, baccalauréat en lettres, directeur marketing et développement des affaires, déqualifié (conseiller en emploi), 41 ans, 2007, agnostique, français

P10 : Maroc, maîtrise en finance (diplôme québécois), stagiaire, requalifié, 38 ans, 1999, musulman, arabe

P11 : Algérie, maîtrise en affaires internationales (France) et maîtrise en finance (France), chargé d'études en système de paiement, déqualifié (assistant technique en centre d'appel), 33 ans, 2010, agnostique, berbère

P12 : Maroc, maîtrise en finance (France), comptable, déqualifié (chômage temporaire), 38 ans, 2006, musulman, arabe

2.5.9 Limites de la recherche

Compte tenu de la taille limitée et de la nature non-probabiliste de notre échantillon, il nous est impossible de faire des généralisations pour l'ensemble de la population concernée. De plus, nous ne pouvons affirmer que nous sommes arrivés à la saturation des données. Cela nous semble être une limite significative puisque la taille de l'échantillon devrait être déterminée lorsque nous ne rencontrons plus de nouvelles

informations (Fortin, 2010 : 243). En raison des contraintes de temps qu'impose le cadre d'un mémoire ainsi que des difficultés auxquelles nous avons fait face dans le recrutement, nous avons dû nous en tenir à la taille de l'échantillon prévue initialement, soit douze individus. Si la saturation des données ne fut pas atteinte, il n'en demeure pas moins que plusieurs éléments de comparaison ont été identifiés et que les informations recueillies permettent de mieux mettre en lumière la complexité et les nuances que comporte notre objet d'étude. Afin d'arriver à des résultats plus concluants et de cerner des tendances claires, il nous faudrait, dans le futur, poursuivre la recherche de façon à véritablement atteindre la saturation des données. Au niveau méthodologique, il est possible que l'appartenance ethnique de l'intervieweur ait interféré dans la production des données. En effet, il est primordial qu'une relation de confiance s'établisse entre le chercheur et le participant :

D'une façon générale, on considère qu'il ne suffit pas de convaincre une personne de participer à la recherche et de créer un contexte qui lui permette d'être à l'aise dans la situation d'entretien. Encore faut-il qu'elle se sente assez en confiance pour accepter de « vraiment parler », autre principe jugé primordial à la réussite de l'entretien (Poupart, 1997 : 190).

Or, comme il est question de discrimination à l'embauche et d'identification de la catégorie « Québécois », il est possiblement problématique que l'intervieweur soit clairement (de par son nom ou son apparence physique) un représentant du groupe majoritaire. En effet, le groupe majoritaire est susceptible d'être perçu comme étant l'acteur de la discrimination. De plus, contrairement aux minoritaires, il représente la norme dans la mesure où son inclusion dans la catégorie « Québécois » est incontestée.

CHAPITRE III

ANALYSE DES RÉSULTATS

Rappelons que nous avons posé l'hypothèse de recherche selon laquelle les répondants auraient tendance à s'auto-exclure de la catégorie nationale Québécois en raison d'une intériorisation de la catégorisation ethnique exercée par les majoritaires, établissant ainsi une correspondance entre les faces externe et interne des frontières ethniques. Nous nous sommes intéressés à cette question à travers l'angle du marché du travail pour des raisons aussi bien théoriques qu'empiriques. D'une part, suivant notre cadre théorique, les frontières ethniques se construisent et se négocient dans le cadre de rapports de pouvoir inégalitaires entre majoritaires et minoritaires et le marché du travail constitue un des principaux sites d'altérisation où les minoritaires sont assujetties aux décisions catégorisantes des recruteurs. D'autre part, les immigrants maghrébins font l'objet d'une subordination socioéconomique sur le marché du travail montréalais que nous savons être au moins en partie attribuable à des pratiques discriminatoires et sont associés aux catégories socialement stigmatisantes de musulmans et d'Arabe. Nous avons alors avancé que la déqualification de ces immigrants aurait tendance à stimuler une perception de discrimination, freinant ainsi leur auto-désignation en tant que membre de la catégorie québécois. Or, comme nous le verrons, nos données ne nous permettent pas à cette étape de la recherche de cerner une tendance claire à ce propos. Les entrevues réalisées permettent cependant d'éclairer la complexité du problème et de révéler certains éléments n'ayant pas été pris en compte dans la formulation de la problématique et de la question de recherche. Dès lors, si plusieurs ne s'auto-identifient pas librement à la catégorie « Québécois », la déqualification ne semble pas toujours déterminante et celle-ci n'est d'ailleurs pas nécessairement vécue comme étant due à la présence d'une discrimination en fonction de l'origine ethnique. De

plus, si plusieurs se montrent hésitants à se dire avoir été victime de discrimination sur le marché du travail lorsque la question est abordée de front, il n'en demeure pas moins que la plupart considèrent tout de même que les immigrants maghrébins sont pénalisés par rapport aux majoritaires ou aux autres minorités. Le lien entre la déqualification et la perception de discrimination, bien que présent dans plusieurs cas, nous apparaît comme étant modéré par une comparaison fréquente entre le Québec et la France. En contraste avec la société française perçue comme étant marquée par le racisme, la société québécoise est présentée comme étant nettement plus ouverte et accueillante. La relation entre la discrimination perçue et l'identification n'est pas toujours évidente. Nous sommes alors en présence d'un éventail varié de modes d'auto-identification. En ce qui a trait à l'auto-désignation comme membre de la catégorie nationale « Québécois », nous identifions trois types de posture, soit un positionnement à l'extérieur des frontières de cette catégorie, une reconnaissance d'appartenance objective sans sentiment d'identification sur le plan subjectif, puis une auto-désignation comme Québécois.

3.1 Aspirations et obstacles socioprofessionnels

3.1.1 Attentes par rapport à l'immigration

L'ensemble des répondants ont rencontré des difficultés dans le cadre de leur insertion socioprofessionnelle au Québec et une forte majorité estime que cette insertion a été – et dans certains cas l'est toujours – plus longue que ce à quoi ils s'attendaient. Toutefois, la quasi-totalité des répondants rapporte avoir rencontré des obstacles liés à leur statut d'immigrant ou à leur origine et, dans la plupart des cas, de telles embuches n'avaient pas été envisagées dès le départ ou leur ampleur avait été sous-estimée. Dans certains cas, bien que ralentissant et compliquant l'insertion en emploi, ces obstacles ont finalement été surmontés ou évités par les répondants. Dans

d'autres cas, ils ont résulté en un blocage permanent, nuisant à la requalification ou tout simplement à l'insertion en emploi. De façon à mettre en relief la perception qu'ont les individus interrogés de leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelle, considérons d'abord quels étaient les facteurs *push* et *pull* de l'immigration, l'image qu'ils avaient du Canada et du Québec avant l'immigration ainsi que leurs attentes par rapport au marché du travail local.

Pour l'ensemble des répondants, l'immigration était un choix et qu'une forte majorité d'entre eux occupaient un poste dans leur domaine avant d'émigrer. Si certains avaient une situation financière confortable et étaient satisfaits de leur carrière, d'autres, tout en travaillant dans leur domaine, voyaient peu ou pas de possibilités d'avancement¹¹. Les raisons de leur émigration sont donc variées. Plusieurs ont souligné avoir quitté leur pays en espérant améliorer leur qualité de vie et bénéficier de nouvelles opportunités d'emploi. D'autres rêvaient depuis longtemps de partir pour un pays développé. Certains sont partis étudier à l'étranger sans avoir l'intention d'émigrer définitivement¹². Un répondant a rapporté avoir quitté l'Algérie pour des raisons de sécurité en lien avec la montée des islamistes et du terrorisme. L'idée d'offrir de meilleures opportunités pour les enfants, entre autres au niveau de l'éducation, fait partie des facteurs *pull* pour de nombreux répondants. Par exemple :

¹¹ « J'avais un très bon poste à la banque centrale et j'étais très bien payé, un cadre donc. J'avais toutes mes compétences pis j'avais le choix, j'avais le choix. » (P11, déqualifié). / « C'était un poste très prometteur comme j'ai dit, c'était un poste très pertinent, j'aimais beaucoup ce que je faisais [...] pour résumer, j'ai quitté dans de bonnes conditions il faut le dire » (P7, requalifié). / « Oh, en Algérie, c'est-à-dire, nous on était un petit peu gâtés parce que tous les deux, ma femme dentiste, moi médecin, donc on a travaillé pendant plusieurs années, puis on avait notre propre clinique, on gagnait beaucoup d'argent, on avait ce qu'on voulait » (P1, déqualifié) / J'ai pas réussi à décrocher un poste décent qui permet de, je pense que c'est personnellement, si j'avais quelque chose qui convaincant côté matériel pis stabilité, j'aurais peut-être réfléchi. [...] Donc ça a encouragé que je prenne la décision. J'avais pas, j'avais pas vraiment, j'avais pas d'hésitation. C'est comme, j'avais rien à gagner là-bas » (P2, déqualifié).

¹² Deux sont venus faire leur maîtrise au Québec avec l'idée de retourner au pays avec un diplôme ayant un plus grand prestige et deux autres ont fait leur maîtrise en France, puis ont décidé d'émigrer au Canada, notamment en raison des difficultés d'intégration des immigrants en France.

« Ici, c'est la recherche de perspectives, la qualité de vie, les enfants vont avoir des possibilités meilleures que là-bas, c'est ça le plus important » (P4, déqualifié)¹³.

Sans nécessairement parler d'un rêve, certains font part du fait que de nombreux jeunes maghrébins partagent le projet d'émigrer dans un pays développé, en Amérique du Nord et au Canada plus particulièrement :

En fait, pour immigrer, c'était, je dirais pas un rêve, mais c'était un peu, c'était prévu, c'est un processus que pas mal de gens diplômés font (P2, déqualifié).

On a toujours, nous, dans notre pays, les jeunes qui ont beaucoup d'espoir d'améliorer leur qualité de vie, de pouvoir aller de l'avant, d'aller dans les pays développés, entre autres, le Canada. Donc on avait le rêve de partir vivre à l'étranger, en France qui était de l'autre côté là, et beaucoup plus encore au Canada ou aux États-Unis, c'est beaucoup mieux encore (P4, déqualifié)¹⁴.

D'ailleurs, nombreux sont ceux qui affirment s'être représenté le Canada comme étant un pays accueillant, riche et développé où les opportunités d'emplois sont nombreuses, où les droits et libertés de la personne sont respectés. Il en ressort que ces immigrants avaient une image résolument positive de leur pays d'immigration. Par exemple, un participant a affirmé que les immigrants maghrébins viennent au Canada pour améliorer leur qualité de vie et celle de leurs enfants dans « un pays où tout est possible » (P8, requalifié). De plus, plusieurs notent qu'ils s'attendaient à être bien accueillis en tant qu'immigrants. Par exemple : « Moi dans ma tête le Canada c'était une autre image, on sera bien pris en charge et tout » (P6, déqualifié). La décision de s'établir au Québec plutôt qu'ailleurs au pays tient quant à elle principalement au caractère francophone de la province¹⁵.

¹³ Par rapport à ça, c'est pas que vivre en Algérie, actuellement c'est pas si mal, y a des conditions économiques assez favorables, il y a du pétrole, mais les perspectives d'avenir je sais pas, je peux pas anticiper, mais par rapport à moi-même, j'ai vu que c'est bien d'offrir une autre chance, un plus aux enfants (P3, déqualifié).

¹⁴ Je voulais savoir ce qui se passait dans le monde, notamment en Amérique du Nord. Mais c'était plus parce que c'était trendy, on va se dire ça comme ça, c'était tendance. S'il y a une tendance en Afrique du Nord c'est de vouloir émigrer donc, en Amérique du Nord (P9, déqualifié).

¹⁵ Le choix de la ville de Montréal et du Québec leur apparaît alors évident dans la mesure où, *a priori*, il n'y a pas de barrière linguistique.

En ce qui a trait aux attentes qu'ils formulaient au niveau professionnel, tous s'attendaient à travailler dans leur domaine¹⁶. Par exemple, un participant avait pour objectif de continuer à travailler comme médecin au Québec, et ce, tout en étant prêt à accepter l'idée d'occuper un poste d'un échelon « un peu inférieur ». Un autre, ingénieur, espérait continuer à travailler dans son domaine après avoir suivi une formation d'appoint, mais ne s'attendait pas à ce qu'il soit aussi compliqué d'exercer son métier. Plusieurs estiment tout de même avoir été bien informés par les services d'immigration quant au fait que leur sélection ne leur garantissait pas une insertion en emploi rapide et aisée :

On a été informés qu'il y a de la difficulté à trouver du travail dans sa branche, donc, franchement, ils ont fait leur travail, comme il faut, ouais. Quand on est arrivés ici, c'est ce qu'ils nous ont dit qu'on a trouvé (P1, déqualifié).

Toutefois, d'autres jugent que, bien que les services d'immigration les aient informés qu'ils allaient probablement éprouver des difficultés dans le cadre de leur insertion en emploi, cette information était tout de même partielle et ne leur permettait pas de mesurer l'ampleur des obstacles qu'ils allaient rencontrer¹⁷ :

De toute façon, quand on passe les entrevues d'immigration, on le dit clairement que c'est difficile, mais on s'attend pas à la vie en rose, mais d'être bloqué à vie, ne pas accéder à son domaine d'emploi, ça c'est une autre question (P11, déqualifié).

Écoute, là, je crois qu'ils ont exagéré un petit peu leur dessin panoramique. Donc je vois que c'est pas du tout la réalité, mais ils ont exagéré de dessiner un, de dire que y a pas mal de chances, y a pas mal. Ce n'est pas... ce n'est pas la réalité à 100%. C'est une réalité à 70%, à 50% je dirais (P12, déqualifié).

Un autre répondant ajoute que l'image idéalisée et pré-migratoire du Canada et du Québec est aussi attribuable au mensonge qu'entretenaient ses connaissances maghrébines établies au Québec sur leur situation sur le marché du travail : « Je voyais des amis qui me parlaient du Canada, c'était un pays, c'est-à-dire, qui sont

¹⁶ Notons qu'un participant affirme avoir accordé moins d'importance au fait d'occuper un emploi dans son champ d'expertise, soit le marketing, puisqu'il venait d'avoir une enfant et souhaitait, selon ses dires, redescendre sur terre.

¹⁷ « Ils n'expliquent pas que, je pense que c'est pas dans leurs intérêts aussi de dire que vos expériences étrangères ne valent rien là-bas. Donc ils disent pas ça. Ça ils le disent jamais » (P8, requalifié).

bien pris en charge et tout et tout. Mais finalement, ils disaient pas la vérité. [...] Donc, c'était le choc... » (P6, déqualifié).

Les qualifications ayant encouragé la sélection de ces immigrants ne facilitent donc pas nécessairement leur insertion socioprofessionnelle. D'ailleurs, travaillant auprès d'immigrants à la recherche d'emploi qui sont majoritairement maghrébins, un répondant souligne que, en dépit de leur sélection en raison de leurs qualifications, ces immigrants sont susceptibles de voir le rejet de leur candidature à une embauche être justifié par l'argument de la surqualification:

Prenez 34% des Maghrébins qui ne sont pas recrutés pour les mêmes raisons pour lesquelles ils ont été recrutés dans leur pays d'origine, à l'ambassade du Canada dans leur pays d'origine. Quand j'ai fait mon entrevue à l'ambassade avec le monsieur du MICC [Ministère de l'immigration et des communautés culturelles], on demandait un bon français, on demandait des diplômes, on demandait de l'avenance [*sic*] et de l'ambition à devenir Québécois et Canadien (rire) donc les gens font montre et démonstration de tout cela, je peux vous l'assurer à 90% puisque ceux qui le font pas sont éliminés par les procédures de recrutement. Alors pour ces mêmes raisons, on recrute pas ces gens là au Québec, je ne sais pas pour le reste du Canada. On dit « vous êtes surqualifié » (rire). Ben pourquoi vous avez pas dit ça à l'origine, au point A de la trajectoire (P9, déqualifié)?

La confrontation entre l'image idéalisée d'un pays où les opportunités d'emploi sont nombreuses pour les immigrants et la réalité caractérisée par le non-emploi et la déqualification a donc représenté un choc considérable pour plusieurs. Pour l'un d'entre eux, le choc fut tel qu'il en fit une dépression et retourna un an en Algérie. Affirmant avoir immigré au Québec en souhaitant participer à la société et à l'économie en pratiquant son métier d'architecte, un répondant affirme : « On est quelque part refroidi par la réalité. On est pas vraiment reconnu en tant que tel » (P3, déqualifié). Un autre utilise la métaphore de l'écran de télévision pour illustrer le choc entre la représentation utopique du Canada et la réalité du quotidien; alors que les immigrants se font une image du Canada à travers la télévision, après leur arrivée

ici, l'écran est brisé¹⁸. Un des répondants affirme que, déjà avant d'émigrer, il avait eu des échos des difficultés que rencontrent les immigrants maghrébins sur le marché du travail au Québec et avait été mis au courant du fait que, à qualifications égales, sa candidature était susceptible d'être refusée par des employeurs en raison de son statut de minorité racisée. Il juge alors que le discours du gouvernement est déconnecté de la réalité. De plus, tout en s'étant préparé à l'idée de la discrimination, il fut choqué par sa réalité : « une fois que tu débarques ici là tu te confrontes à la réalité, c'est toujours plus brutal. [...] Tu t'attends à ça, mais sauf que sinon parfois c'est frustrant » (Participant 7, Marocain, maîtrise en comptabilité, requalifié).

3.1.2 Déqualification et difficultés d'insertion socioprofessionnelles

Au moment de la réalisation des entrevues, trois participants étaient sans emploi¹⁹. Trois autres répondants étaient en situation de déqualification et occupaient un emploi pour lequel ils étaient insatisfaits²⁰. Après avoir été déqualifiés à des degrés et sur une durée variés, trois participants sont aujourd'hui satisfaits de leur emploi et jugent qu'il correspond à leurs compétences. Notons que, pour deux de ceux-ci, la période de déqualification fut de deux à trois ans. Le troisième de ceux-ci affirme ne pas avoir rencontré de difficultés particulières dans le cadre de son insertion socioprofessionnelle et estime normale sa période de déqualification d'une durée d'un

¹⁸ Il souligne d'ailleurs que les immigrants algériens qu'il rencontre se montrent surpris une fois arrivés ici, et ce, malgré le fait qu'ils aient été informés du fait que l'immigration était un long processus et que l'insertion socioprofessionnelle n'allait pas de soi. Il affirme alors que « C'est pas un truc qu'on comprend verbalement, c'est un truc à vivre » (P2, déqualifié).

¹⁹ Deux d'entre eux n'ont pas ou pratiquement pas été à l'emploi depuis leur arrivée au pays. Le troisième était sans emploi depuis peu après avoir terminé ses études et avait quitté son emploi en raison du ramadan. Il a occupé depuis son arrivée plusieurs emplois pour lesquels il était surqualifié et qui n'étaient en aucun cas liés à son domaine.

²⁰ Nous retrouvons parmi ceux-ci un détenteur de deux grades universitaires de 2^e cycle occupant un poste ne requérant aucune formation, un détenteur d'un diplôme de 3^e cycle occupant un emploi n'exigeant qu'un diplôme d'études secondaires et un détenteur d'un diplôme de deuxième cycle universitaire occupant un emploi exigeant un diplôme d'études collégiales.

an suite à l'obtention de son diplôme de deuxième cycle à Montréal. Enfin, deux répondants se retrouvent dans des situations que nous pourrions qualifier d'intermédiaires. Objectivement en situation de déqualification, ils ne sont toutefois pas insatisfaits de l'emploi qu'ils occupent. Le premier de ceux-ci détient un diplôme d'ingénieur d'Algérie et occupe aujourd'hui un poste de technicien dans le même domaine. Il qualifie son parcours de correct, affirme s'être fait un « plafond » et avoir accepté le fait d'être technicien. Le second travaille à titre de conseiller en emploi dans un centre d'aide à l'insertion en emploi des immigrants. Or, en Algérie, il occupait un poste de directeur marketing et développement des affaires dans une multinationale. Questionné à savoir s'il est satisfait de son emploi actuel, il répond de façon nuancée. D'un côté, il reconnaît que, empiriquement, il est déqualifié et rapporte que plusieurs de ses participants le critiquent durement en lui disant « qu'est-ce que vous foutez là? Qu'est-ce qu'un calibre comme vous fout dans un centre communautaire » (P9, déqualifié)? De plus, il souligne que son ancien métier qui le passionnait lui manque. De l'autre côté, il se montre satisfait puisqu'il est heureux de pouvoir aider d'autres immigrants à éviter ou à surmonter des obstacles dans le cadre de leur insertion en emploi, contribuant ainsi substantiellement à leur intégration et à leur bien-être.

Si tous ont été en situation de déqualification, leurs interprétations de leur situation peuvent différer de façon importante. Il se dégage malgré cela certains ressentiments partagés par plusieurs participants. Plusieurs éprouvent ou ont éprouvé de la déception, du découragement, de la frustration, de la résignation ou un sentiment d'être socialement rabaissé. Nombreux sont ceux qui relativisent leur situation et se considèrent malgré tout chanceux par rapport à d'autres immigrants, qu'ils soient d'origines maghrébines ou autres. Évidemment, les sentiments énoncés ne sont pas partagés par tous et varient en intensité. Un des répondants ayant été en situation de déqualification durant une année estime que son parcours était normal et affirme qu'il

était confiant d'avoir les compétences nécessaires pour un poste satisfaisant et savait qu'il ne s'agissait que d'une situation temporaire. Cela s'explique probablement par le fait qu'il ait fait ses études de deuxième cycle à Montréal à un âge relativement jeune, qu'il était alors célibataire et sans enfant et qu'il n'avait pas travaillé dans son domaine dans son pays d'origine. Notons que, même parmi ceux vivant ou ayant vécu une déqualification marquée – par exemple des diplômés de deuxième cycle occupant des emplois ne requérant aucune formation – nombreux sont ceux qui affirment ne pas vouloir se plaindre, que ce soit en raison d'une comparaison entre leur situation professionnelle et socioéconomique au Québec et celle qu'ils ont pu vivre en France, de leur souhait de travailler et de participer à la société ou d'une relativisation de leur situation par rapport à celles d'autres immigrants rencontrant davantage de difficultés dans le cadre de leur intégration au marché du travail :

On est, ben on arrive, après certains mois, un an, là on commence à se rendre compte et c'est comme si on nous a menti, quelque chose comme ça. Voilà, mais en même temps comme je dis moi j'étais en France, j'étais étudiant. J'ai eu de jobs d'étudiants donc je vais pas me plaindre parce que ma situation ici est nettement meilleure (P8, requalifié).

Écoute, je suis pas quelqu'un qui pleurniche comme on dit. On doit faire quelque chose, on doit montrer aux gens qu'on sert à quelque chose quand même. Donc moi je suis pas quelqu'un qui cherche l'imparfait, faut travailler. On est ici pour ça. Rester comme ça sur le bien-être social ça va te donner ni vie ni mort. Donc il faut faire quelque chose, il faut bouger (P12, déqualifié).

Certains ont fini par se résigner à l'idée qu'ils ne pourront plus exercer le métier correspondant à leur formation. Notons que, dans ces cas précisément, il s'agit d'individus ayant exercé dans leur pays d'origine une profession qui, au Québec, est réglementée par des ordres professionnels. Par exemple, après avoir encaissé le choc du décalage entre sa formation en ingénierie en Algérie et les compétences des ingénieurs locaux, un participant a abandonné l'idée d'être ingénieur et se montre aujourd'hui satisfait de son poste de technicien :

Mais quand même, je suis satisfait, mais ça vient de, justement, au début, j'avais pas cette chance de faire ingénieur. Tu l'acceptes, mais avec le temps, c'est que j'avais pas beaucoup de choix (P2, déqualifié).

Cela peut notamment s'expliquer par le fait qu'il ait eu de la difficulté à trouver un bon emploi comme ingénieur alors qu'il était en Algérie. Dans d'autres cas, cette résignation est ou a été vécue de façon nettement plus douloureuse. Par exemple, un répondant a dû abandonner son projet de travailler dans le domaine de la santé et d'exercer le métier qu'il aimait et faisait par vocation. Si ce « choc terrible » a d'abord donné lieu à une « dépression nerveuse », il a aujourd'hui changé de domaine pour le transport routier et note qu'« Il faut être flexible et accepter à faire tout. Ça veut dire changer de carrière, c'est pas la fin du monde » (P6, déqualifié). Un autre, médecin en Algérie, mais aujourd'hui préposé aux bénéficiaires, a rapidement compris que le corporatisme l'empêcherait de pratiquer sa profession. Il a dû mettre une croix sur l'idée de faire un baccalauréat en sciences infirmières et a été bloqué au dernier stage de sa formation collégiale en soins infirmiers. Il résume son parcours en affirmant « la descente continue ». Insatisfait de son emploi, sa résignation est empreinte de frustration : « Oui, c'est frustrant. C'est difficile. Pour le moment, je n'ai pas le choix. Je n'ai pas le choix » (P1, déqualifié). Un autre, architecte de formation, a dû abandonner le domaine de l'architecture puisque, selon lui, encore ici en raison du corporatisme, l'accès à l'exercice de cette profession était bloqué : « Donc, c'est très simple, les portes, elles sont fermées »²¹ (P3, déqualifié).

D'autres, tout en aspirant à trouver un emploi dans leur domaine et à la hauteur de leurs compétences se retrouvent dans une situation de déqualification qu'ils espèrent être temporaire. Considérant leurs besoins financiers et les insuccès de leurs envois de CV, plusieurs affirment être ou avoir été contraints d'occuper des emplois largement

²¹ Malgré l'acceptation de la déqualification et les efforts déployés pour intégrer le marché du travail, il est toujours sans emploi : « Finalement, c'est sûr, par rapport aux ambitions qu'on avait, avec le temps, on les a mis de côté, on a compris que, non, finalement, même si on a le Ph.D. qui est le plus important, c'est pas évident, c'est pas évident d'intégrer le marché et l'expérience des autres nous a montré en réalité plus on est dans le technique ou plus on est dans le manuel, y a plus de chances. Par rapport à ça donc, les choix, certainement, j'ai mis de côté ces ambitions là pour intégrer le marché du travail » (P3, déqualifié).

en deçà de leurs compétences. Toutefois, à la différence des trois premiers, ceux-ci n'y voient pas une fatalité, mais plutôt un obstacle à surmonter :

Mes attentes professionnelles, j'espère occuper un emploi qui répond en fait à mes études que j'ai fait ici. J'ai fait une maîtrise en finances c'est pas pour faire, rester en tant que technicien aux vérifications fiscales (P4, déqualifié).

Quand j'étais à Aix-en-Provence, c'est une ville où il y a de la restauration et de l'hôtellerie donc j'ai travaillé dans les hôtels, dans la restauration. Quand je suis venu, je cherchais quelque chose à faire, je savais pas quoi faire [...]. Donc c'est là où je travaille, sécurité un petit peu, sécurité, nettoyage, des petits jobs comme ça, on n'a pas le choix (P12, déqualifié).

En raison de la déqualification, trois participants ont rapporté avoir songé à quitter le Québec pour le Canada anglais ou encore pour les États-Unis. Dans tous les cas, cette réflexion émane du fait que, d'une part, ils ne parviennent pas à décrocher un poste correspondant à leurs compétences et, d'autre part, ils ont des connaissances qui ont quitté le Québec et qui ont trouvé avec plus de rapidité et de facilité un poste en adéquation avec leurs diplômes. Bref, le marché du travail québécois serait moins ouvert pour les immigrants²². Pour le premier d'entre eux, le plan de quitter le Québec pour le Canada anglais a été abandonné lorsque sa conjointe est tombée enceinte. À cette époque, il soutient qu'il ressentait beaucoup de déception par rapport à son parcours, qu'il était dans un état précaire et qu'il détestait le Québec. S'il y trouve un emploi correspondant à ses compétences, un retour au pays n'est pas exclu pour lui. Affirmant avoir émigré au Québec et avoir donc tout laissé derrière lui dans l'espoir d'améliorer sa qualité de vie, il dit se trouver aujourd'hui au même niveau, et ce, après l'obtention d'un diplôme de maîtrise à Montréal. Le second d'entre eux note être motivé à « s'enfuir » au « Canada » par des amis ayant quitté le Québec, mais dit être attaché à la ville de Montréal. Il n'écarte toutefois pas cette option de quitter le Québec et se donne un délai d'une année et demie pour trouver un bon poste. Enfin, pour le troisième, sa décision est déjà prise. Il ne croit plus en ses chances de trouver un poste à son niveau au Québec et estime qu'il s'agit d'une

²² Voir Forcier, Mathieu (2012), *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), Montréal.

société fermée aux étrangers. Malgré le fait qu'il soit détenteur de deux maîtrises obtenues en France et d'un diplôme québécois de second cycle, qu'il ait de l'expérience étrangère dans son domaine et de l'expérience de travail locale et qu'il soit bilingue, il travaille toujours à temps partiel dans un centre d'appels. Il juge avoir fait tout ce qu'il fallait pour réussir son insertion socioprofessionnelle et estime faire face à un blocage et devoir quitter le Québec où il risque de « perdre sa vie » :

Donc la situation aujourd'hui elle est là. Toutes les démarches que j'ai faites, quels que soient les diplômes, quels que soient les efforts, c'est difficile d'entrer, même le plus bas niveau au sein d'une institution financière, qui correspond à mes compétences. Mais jusqu'à ce stade là, une fois que je termine ma session d'anglais, soit je migre vers peut-être Toronto, l'Ontario, une autre province ou bien j'attendrai à ce moment là mon passeport et j'irai aux États-Unis. Donc le Québec, pour le moment, pour moi, il faut oublier. Ça sert à rien de forcer les portes, ça sert à rien (P11, déqualifié).

Plusieurs autres ont souligné le fait que la déqualification et le chômage ont causé chez eux ou causent chez d'autres immigrants un découragement significatif ou même de la déprime. À ce propos, ayant connu une période de chômage prolongé particulièrement éprouvante, un des répondants soutient que la durée de cette phase de marginalisation sociale avait non seulement causé une démotivation marquée par rapport à ses objectifs socioprofessionnels, mais aussi une perte considérable d'estime de soi. On remarque aussi chez lui une tendance à se responsabiliser pour expliquer ses difficultés d'insertion en emploi, ce qui crée un cercle vicieux où les refus de sa candidature minaient son moral, faisant à son tour obstacle à son embauche :

On peut dire que c'est les pires moments de la vie de quelqu'un. Parce que c'est une remise en question évidemment. Vous arrivez à un moment de décrépitude, vous vous dites, carrément, je ne vaud plus rien. C'est peut-être pour ça qu'ils pas veulent me prendre. Pas parce qu'ils disaient non, parce que vous, vous perdez confiance, parce qu'il y a de la démotivation. Des choses tout-à-fait normales, tout-à-fait humaines, mais à la longue, ça devient difficile, à la longue. C'est plus une question de temps, pas d'impact. L'impact il y est dès la première ou la deuxième ou la troisième entrevue de ratée, ou de bâclée ou de refus. Pis y a tout le reste avec (P9, déqualifié).

Certes, chaque individu réagit différemment au chômage et il importe de tenir compte d'un ensemble de facteurs exogènes, mais l'ensemble de la littérature s'entend pour reconnaître que le chômage a des effets néfastes sur le bien-être psychologique,

notamment sur l'estime de soi (Roques, 2004). De plus, les immigrants ayant été sélectionnés en fonction de leurs qualifications et faisant face à une situation de non-emploi ou de sous-emploi sont susceptibles de vivre une perte de statut portant atteinte à leur estime de soi (Aycan et Berry, 1996 : 241-242). Parmi les deux individus en chômage prolongé, l'un rapporte avoir fait une dépression et l'autre montre des signes notables de découragement et de sentiments de déclassement social. Il n'a eu qu'un seul emploi depuis son établissement au pays et il a été remercié après seulement quelques jours pour des motifs qu'il ne comprend pas. Chez, lui, les effets psychosociaux de la marginalisation sur le marché du travail sont évidents, alors qu'il établit une relation étroite entre le fait qu'il ne soit pas à l'emploi et la perception d'une représentation négative dans le regard d'autrui en raison de son absence de participation au marché du travail (P3, déqualifié). Affirmant avoir revu à la baisse ses ambitions en termes de carrière, il note à deux reprises être « refroidi » par la réalité en ce sens qu'il n'est pas reconnu en tant qu'individu doté de qualifications significatives à même de participer à la société et de performer sur le marché du travail. Il affirme d'ailleurs avoir ralenti sa recherche d'emploi depuis cet échec et n'avoir toujours pas eu de retours de la part d'employeurs²³.

Toutefois, certains se considèrent tout de même chanceux et constatent que d'autres immigrants maghrébins hautement qualifiés vivent des situations nettement plus défavorables que la leur en ce qui a trait au marché du travail. Par exemple, un répondant, objectivement en situation de déqualification mais ne jugeant pas être « très surqualifié » pour le poste qu'il occupe, s'estime privilégié d'être seulement à un échelon en deçà de son grade :

²³ Question. Et depuis donc, vous n'avez pas trouvé d'emploi? Depuis cet emploi là.

Réponse. Oui, depuis janvier, j'ai pas trouvé. Je suis un peu même, un peu refroidi, oui oui.

Q. Vous continuez à envoyer des CVs?

R. J'ai arrêté un petit peu. J'ai envoyé quelques uns depuis, j'ai même pas reçu de réponse (P3, déqualifié).

Y a toujours, comme t'es à un cran plus bas ou deux, si t'es chanceux, si tu travailles pas sous la table parce que j'ai entendu des histoires que des gens, des cadres et qui travaillent à ramasser, qui travaillent dans vraiment..., qui trainent des palettes et qui sont déprimés (P2, déqualifié).

Un autre, toujours déqualifié et insatisfait de son emploi actuel compte tenu de son diplôme, s'estime lui aussi chanceux et note être « sur la bonne voie » puisqu'il occupe aujourd'hui un poste requérant un diplôme de niveau collégial. Ayant travaillé dans un centre d'appel où la majorité de ses collègues étaient des immigrants maghrébins hautement qualifiés, il note que l'ensemble de ceux-ci y sont toujours :

Il y a des gens qui continuent parce qu'ils n'ont pas le choix. Je les ai laissé maintenant parce qu'ils travaillent toujours dans les centres d'appels, je les connais tous, ils travaillent toujours là-bas. Il y a des gens comme moi qui ont la chance, postulé pour le gouvernement. Il y a des gens qui ont arrêté même ils ont dit ok écoute là, je vais travailler dans le noir, ok je vais avoir l'aide sociale, je vais avoir les prestations pour les enfants, c'est beaucoup mieux pour moi que de travailler... (P4, déqualifié).

D'ailleurs, il avoue lui-même avoir travaillé quelques jours sur le marché noir dans une usine où il n'y avait que des immigrants maghrébins, encore une fois selon lui très qualifiés²⁴.

Un participant ayant exercé la médecine durant une vingtaine d'années en Algérie et travaillant désormais comme préposé aux bénéficiaires, soutient vivre difficilement le fait d'être déqualifié et être malheureux du poste qu'il occupe :

Oui, c'est-à-dire, je le vis difficilement. Je ne suis pas très heureux quand je pars le matin pour le travail. Je ne le fais pas de gaieté de cœur comme je le faisais en Algérie parce que c'est pas une profession qui me plaît, mais aussi, c'est-à-dire, ma profession et le boulot dans lequel je suis formé, j'aime bien rendre service à l'être humain. Quand je leur fait quelque chose, c'est mieux que rien. [...] Ça fait plaisir quand même le contact avec les patients, tout ça, mais c'est pas de gaieté de cœur que je pars au travail le matin (P1, déqualifié).

²⁴ Un autre, aujourd'hui requalifié, relativise son parcours en le comparant à ceux de professionnels ayant plusieurs années d'expérience dans leur pays d'origine. Pour ceux-ci, la non-reconnaissance de leurs compétences et la déqualification qui s'ensuit entraîne alors un choc nettement plus dommageable. Selon lui, ceux-ci seraient alors d'autant plus déçus et découragés : « Je pense c'est décourageant plus pour les personnes qui ont 10 ans, 15 ans d'expérience. Ils ont comme une routine. Là ils se retrouvent vraiment au bas de l'échelle, là c'est un choc » (P8, requalifié).

Nous avons aussi retrouvé régulièrement chez les individus sondés un sentiment de frustration émanant de la situation de déqualification. Cette frustration vient essentiellement du fait qu'ils ont confiance en leur compétences, connaissent leur niveau de qualification et ont l'impression d'être bloqués et réduits à occuper des emplois où ils ne sont pas en mesure de mettre en valeur leur plein potentiel et d'en faire profiter la société. À ce titre, un des répondants déqualifiés dit ressentir « une grande frustration », ne pas comprendre pourquoi il n'a pas de retours à ses candidatures et avoir peur d'être vue comme une « tare » alors qu'il est venu ici pour participer activement à la société et à l'économie (P3, déqualifié). Étant sans emploi depuis peu après avoir été en situation de déqualification, un second avance qu'on ne lui a toujours pas donné l'occasion de faire valoir son potentiel alors que, selon lui, il pourrait être plus performant qu'un natif à qui on donne cette chance : « Je sais que si je veux faire un travail, je serai performant, peut-être mieux que ceux qui sont ici. On attend toujours la chance hein » (P12, déqualifié). Un autre, médecin, se dit frustré, non pas seulement parce qu'il est en situation de déqualification, mais aussi parce qu'il avance pouvoir donner davantage à la population et juge irrationnelles les barrières dressées devant les médecins immigrants compte tenu de la pénurie observée dans ce domaine :

Oui, c'est frustrant. C'est difficile. Pour le moment, je n'ai pas le choix. Je n'ai pas le choix. J'ai postulé un peu partout, [...] ils ne répondent pas. [...] C'est-à-dire, quand on voit ce que je peux donner comme service aux patients alors que je me contente de les alimenter, de faire les soins d'hygiène, tout ça, ça fait mal au cœur. Je peux donner plus que ça. Et je vois même que, je vois que vraiment il y a un manque de médecins, un manque flagrant de médecins, mais ils ne nous laissent pas travailler alors qu'on peut vraiment rendre un grand service (P1, déqualifié).

Deux autres individus ayant travaillé dans des centres d'appels et détenant tous deux des diplômes d'études de deuxième cycle universitaire font part de leur frustration liée au fait, certes, d'être déqualifié, mais aussi d'être contraint de se rabattre sur des emplois non-qualifiés parfaitement étrangers à leur domaine de formation :

On essaie de pas trop y penser parce que lorsqu'on pense ça donne de la frustration. Ça donne de la frustration parce que tu fais des études, t'as une maîtrise, tu fais un travail

qui nécessite d'avoir fini sa 6^e, [...] c'est dévalorisant, c'est un peu frustrant parce que tu t'attends à mieux, tu t'attends à travailler dans ton domaine (P8, requalifié).

Mais le seul et unique disons obstacle ici c'est vraiment de trouver un emploi qui correspond à ses compétences. Même pas disons du niveau qu'on recherchait, de maîtrise ou quelque chose comme ça, mais au moins dans son domaine, non pas arriver ici et travailler dans un centre d'appel pour les télécommunications, résoudre les problèmes de cellulaire, etc. J'ai rien à foutre des cellulaires, c'est pas mon domaine. C'est ça la difficulté : comment trouver son emploi dans son domaine?, je pense qu'une fois qu'on a ça, tout le reste, c'est réglé en quelques sorte, mais la vraie difficulté c'est de trouver un emploi qui correspond à son background, à ses compétences (P11, déqualifié).

Il est à noter que le fait d'occuper un emploi non qualifié de ce type peut avoir des conséquences néfastes sur l'insertion socioprofessionnelle et la requalification à moyen et long terme de ces immigrants qualifiés. En effet, chez plusieurs personnes rencontrées, il ressort que ces emplois déqualifiés sont certes occupés par des immigrants avec des profils surqualifiés parce qu'ils n'ont pas d'autres choix qui s'offrent à eux sur le marché du travail, mais aussi que ces emplois non-qualifiés peuvent devenir de véritables pièges. En effet, si ces emplois comblent leurs besoins à court terme, en viennent aussi à détourner ces immigrants de leurs objectifs initiaux, les éloignant donc de la requalification. Par exemple:

Malheureusement là avec la vie, les exigences sociales par exemple vous avez un loyer, vous avez des charges, vous devez travailler. Donc quand vous faites des petits jobs comme ça vous oubliez votre parcours professionnel. Vous vous dites je vais faire ça pendant juste un certain temps, mais vous vous laissez aller parce que vous avez pas le choix (P12, déqualifié)²⁵.

²⁵ « Ben, pour te dire, au début, j'étais, je me suis beaucoup éloigné de mes objectifs de départ. [...] Donc je gagnais de l'argent, je payais mes factures donc, au début, y'avait pas de remise en question donc j'ai accepté la situation malgré que ça ne correspond vraiment pas à mes compétences et à ce que je voulais, mais par la suite, y a eu encore une remise en question. Donc je me suis mis à me demander qu'est-ce que je suis en train de faire, j'ai passé huit ans d'études supérieures et j'ai quitté mon pays, j'ai laissé ma famille derrière, tout ça pour travailler comme chauffeur, pour travailler à un emploi qui ne correspond pas à mes qualifications et donc c'est là où j'ai commencé à encore à recommencer la démarche, mais cette fois-ci j'ai essayé la fonction publique » (P5, requalifié). / Donc moi en arrivant j'avais besoin d'argent, j'ai postulé pour les centres d'appels. Je commence les centres d'appel, c'est pas un emploi très attractif. Du coup ça occupe beaucoup d'immigrants. Donc je travaille là-bas. En même temps c'est un piège parce qu'on ne peut pas chercher ailleurs parce qu'on est fatigué et tout (P8, requalifié).

La littérature sur le sujet nous apprend d'ailleurs que les immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire sont non seulement plus susceptibles d'être en situation de déqualification, mais aussi de connaître une déqualification prolongée. En effet, dans leur étude longitudinale portant sur une période de six ans, Li, Gervais et Duval ont trouvé que 52% des immigrants récents avaient été en situation de déqualification, ce qui représente un taux pratiquement deux fois plus important que celui de leurs homologues natifs. De plus, ils notent que « les nouveaux immigrants sont deux fois plus susceptibles, non seulement de se retrouver dans un emploi pour lequel ils sont trop qualifiés, mais de rester à 100 % du temps dans cette situation » (2006 : 9).

3.1.2.1 Déclassement social et sentiment d'humiliation

Enfin, nous retrouvons aussi au fil des entrevues une impression de dévalorisation sociale liée à une perte de statut ou encore à la non-reconnaissance des compétences. Par exemple, soutenant que les immigrants sont confrontés à l'impossibilité de retrouver la profession qu'ils occupaient avant de migrer et qu'ils ne peuvent qu'occuper des postes de niveaux inférieurs, un répondant affirme « Faut toujours que tu sois rabaissé » (P1, déqualifié). Ce ne sont donc pas seulement les compétences qui sont dévalorisées, mais aussi leur détenteur, s'en trouvant socialement déclassé. Ayant travaillé dans un centre d'appel, un autre parle d' « esclavage moderne » et fait part du sentiment de dévalorisation qu'entraîne la déqualification et la comparaison avec les natifs :

Lorsqu'on avait le temps de souffler un petit peu et de réfléchir à son existence, on se rend compte que on est en train de faire un travail qui est vraiment en deçà de nos compétences. Des gens qui ont des maîtrises ici ils occupent des emplois qui sont plus qualifiés, qui reçoivent plus d'argent surtout parce que les centres d'appels c'est du 11, 12, 13\$ de l'heure alors que avec une maîtrise on commence, bon au privé avec 25-30\$ de l'heure donc oui [...] on se sent dévalorisé, on se sent... Ben nous ce qu'on disait entre nous dans les centres d'appels on disait que c'était de l'esclavage moderne (P8, requalifié).

Un autre, toujours à l'emploi dans un centre d'appel, s'insurge contre le fait que les immigrants comme lui sont réduits à occuper des emplois non-qualifiés qui ne leur permettent que de payer leurs factures. Selon lui, alors que l'intégration passe par le travail, les immigrants déqualifiés sont dévalorisés et excluent et voient s'éteindre leurs possibilités d'affirmation de soi :

Parce qu'il faut reconnaître une chose : s'intégrer dans une société c'est par le travail, c'est pas autrement. C'est le seul critère objectif. Si une fois qu'on donne le travail, on intègre l'immigrant dans le monde professionnel, c'est là qu'on est capable d'exiger de lui, il veut pas, il conteste les lois du pays, etc. Mais si on le met en dehors du circuit économique, c'est l'exclusion, il peut pas s'affirmer, il peut pas avoir un projet, il peut pas avancer. Il peut même pas réfléchir. Si il est là juste pour servir, je sais pas, d'un tube digestif, avoir de l'argent pour payer ses factures, etc, faire fonctionner le rouage économique, non, c'est pas l'objet d'un immigrant (P11, déqualifié).

D'ailleurs, totalement exclu du marché du travail, un autre souligne lui aussi l'importance du travail pour l'intégration des immigrants, affirme vouloir travailler, participer et avoir sa place dans la société. Or, on dénote chez lui la présence d'un sentiment d'humiliation en raison de cette exclusion du marché du travail : « Je veux pas être une tare. [...] je veux être productif, avoir ma place, avoir une place, ne pas être quelqu'un qu'on doit regarder de travers, je veux participer comme tout le monde et ça passe par le travail, ça passe par le travail » (P3, déqualifié). Lui aussi exclu du marché du travail, un autre répondant fait part de sa volonté de participer à la société et, ses envois de CV ne portant pas fruit, il se tourne vers le bénévolat : « Oui, parce que j'ai contacté la Croix rouge, mais j'ai pas eu de réponse, j'attends une réponse. Donc, j'aimerais bien m'impliquer dans la société, être rentable » (P6, déqualifié). De plus ressentant une pression supplémentaire de la part de sa famille en Algérie, il entretient le mensonge sur sa situation au Québec et se dit alors « un peu schizophrène » et considère avoir une « double personnalité » : « j'ai 38 ans donc c'est...je ne suis ni marié, j'ai rien. Donc c'est un peu dur, en plus toujours mes parents quand ils me contactent qu'est-ce que tu fais, oui oui je fais des études et tout alors que je fais rien, pour ne pas les décevoir. » Le fait d'être déqualifié et de ne

pouvoir participer à la société à la mesure de ses compétences suscite alors clairement un sentiment de dévalorisation de soi et de honte par rapport aux attentes d'autrui.

3.1.2.2 Discrimination systémique

Hormis un répondant estimant que sa déqualification temporaire était normale, tous rapportent avoir fait face à des obstacles, sinon de réels blocages, dans le cadre de leur insertion socioprofessionnelle. Parmi les principales difficultés énoncées, nous retrouvons la non-reconnaissance ou la dévalorisation de l'expérience de travail étrangère, l'exigence d'expérience québécoise, la non-reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs, le corporatisme des ordres professionnels, la faiblesse du réseau et l'exigence du bilinguisme. Certains jugent que ces obstacles sont posés injustement à l'endroit des immigrants et qu'ils les pénalisent. D'autres, n'y voyant pas ou peu d'injustice, soutiennent que leur difficultés relèvent de carences dans leurs CV, notamment en ce qui a trait au manque d'expérience de travail local. Comme nous l'avons vu précédemment, ces obstacles peuvent donner lieu à une situation de discrimination systémique en ce qu'ils désavantagent indirectement les immigrants par rapport aux natifs. Or, considérant l'angle de notre question de recherche, il importe de porter attention à la perception qu'ont les immigrants rencontrés de ces obstacles.

En ce qui concerne les ordres professionnels, six des répondants estiment que ces corporations les ont empêché de pratiquer la profession pour laquelle ils ont été formés et au sein de laquelle ils ont acquis leur expérience de travail. Ainsi, en dépit de la « reconnaissance » de son diplôme de maîtrise en architecture par le biais d'une évaluation du MICC, un répondant note avoir postulé pour des postes d'architectes sans jamais avoir de réponse, et ce, en raison du fait qu'il n'était pas membre de

l'ordre. Résumant les étapes nécessaires à l'obtention du permis, il conclut que l'accès à l'ordre pour les immigrants comme lui est tout simplement impossible²⁶. Ce faisant, il a mis une croix sur le métier d'architecte alors qu'il dit « Logiquement, je ne sais faire que de l'architecture » (P3, déqualifié). Craignant d'être disqualifié pour des raisons de surqualification, il a retiré de son CV sa maîtrise et son expérience d'enseignant à l'université. Ayant lui aussi obtenu une évaluation du MICC, un autre répondant, ayant exercé la profession d'inhalothérapeute en Algérie, attribue son blocage à l'ordre professionnel, sans en comprendre les raisons sous-jacentes: « C'est l'ordre professionnel. Parce que le problème encore, tu passes un examen au collège, final, et tu vas passer un autre à l'ordre professionnel. Pourquoi tout ça? Ça veut dire quoi » (P6, déqualifié)? Toutefois, au niveau des barrières institutionnelles qui se sont dressées devant lui, il a surtout été marqué par l'exigence de passer un test linguistique alors qu'il a fait toutes ses études en français. Ayant échoué ce test, il le considère comme étant un moyen d'éliminer sa candidature et d'ainsi briser son projet de carrière :

Donc c'est ça le problème, on a été éliminés. Donc, une année de perdue, la pression....vous savez quand on a un projet dans la tête et quelqu'un te met comme ça les bâtons dans les roues, c'est un problème. [...]

Moi je, ce qui m'a choqué, ce qui m'a resté dans la tête, c'est les études ici, le problème, la barrière de français. Je pense qu'il faut enlever ça. Faire un autre test oui, test d'aptitudes psychologiques, oui, mais pour faire test de français à quelqu'un qui a étudié pendant 14 ans de français pour le démoraliser comme ça et choquer cette personne directement avec des preuves qu'elle a fait en français...je pense que c'est touchant (P6, déqualifié).

Un autre, médecin, s'est vite rendu compte que le corporatisme allait lui bloquer l'accès à la profession médicale. Selon lui, étant donné le nombre extrêmement faible

²⁶ « J'ai essayé, ça ne répondait pas. J'ai envoyé des CVs. Ensuite, l'architecture, c'est un ordre, y a un ordre, l'ordre des architectes qui régleme ça. Pour travailler en architecture, il faut être membre. Donc, il y a certains programmes par rapport aux cours qu'on avait fait qui sont différents ici ce qui fait qu'il faut la faire à l'université. Si il manque 3-4 cours, il faut les faire. Une fois que ça a été fait, il faut faire un stage chez un architecte pour prétendre travailler en architecture. Donc, c'est très simple, les portes, elles sont fermées » (P3, déqualifié).

de médecins immigrants admis annuellement en résidence, il ne servait à rien de faire les examens de l'ordre.

y a un blocage à tous les niveaux. Pour les immigrants qui sont déjà formés, moi j'aurais aimé s'ils m'avaient dit oui vous avez un diplôme de médecin, vous passez un test, d'accord, et vous allez faire une année de formation quelque chose comme ça. Ça c'est correct. Mais c'est vraiment la porte fermée (P1, déqualifié).

D'ailleurs, un sentiment d'injustice est palpable par rapport à ce blocage lorsqu'il souligne l'universalité de la formation en médecine et la compétence des immigrants :

C'est-à-dire par rapport aux immigrants, je vous l'ai dit, ils en prennent huit par année, c'est très très très très insuffisant parce qu'on est vraiment compétents. Le programme de médecine en Algérie, c'est le même programme qu'ils font ici, c'est le même programme qu'ils font en France, c'est les mêmes livres. Le livre que j'étudie, c'est le même livre un peu partout.

Selon lui, ce blocage s'explique par la volonté des médecins d'entretenir l'état de pénurie de façon à maintenir des salaires extrêmement élevés, l'empêchant dès lors de faire bénéficier la population québécoise de ses compétences. Pour lui, des prétextes sont utilisés pour exclure les médecins immigrants. Toutefois, l'origine ethnique ne serait pas discriminante sur le marché du travail. Il en veut pour preuve le fait qu'il ait rapidement trouvé un poste de préposé aux bénéficiaires après sa formation. Ayant travaillé comme comptable et étudié ici en finance, un autre soutient lui aussi que le corporatisme bloque les immigrants, et ce, indépendamment des besoins du marché : « Le domaine que j'ai étudié, c'est un domaine qui est demandé, mais on est bloqué ici avec les titres professionnels » (P4, déqualifié). Un autre comptable a dû changer de domaine en constatant qu'il devait recommencer ses études alors qu'il avait exercé cette profession au Maroc ainsi qu'en France :

Mais depuis que je suis arrivé ici, j'ai fait que des petits jobs, j'ai pas vraiment rencontré, puisque la comptabilité c'est pas la même chose. Au Maroc, en France, on peut dire que vous êtes comptable. Ici, pour faire de la comptabilité, il faut refaire tout à zéro. Donc j'ai orienté ma direction vers les travaux adjoint administratif [*sic*] ou bien dans les domaines annexes. Je dirais que j'ai pas réussi à rencontrer l'emploi pertinent jusqu'à ce moment (P12, déqualifié).

Un autre, ingénieur de formation, observe lui aussi un blocage chez les immigrants ayant des formations menant à des professions réglementées. S'il reconnaît que,

indirectement, l'origine des candidats est discriminante en ce que les diplômes décernés par les universités étrangères sont dévalorisés, il reste que, selon lui, l'ethnicité n'est pas déterminante et que, notamment par rapport aux ordres professionnels, c'est le « système » qui disqualifie les diplômes étrangers. Ce seraient donc les compétences des immigrants qui seraient « discriminées » et non pas l'immigrant lui-même :

C'est sûr que le diplôme, bon, l'origine, c'est que, si on prend ça personnel non, mais c'est sûr que c'est l'origine qui a fait que l'université, c'est une autre pis la qualification, c'est un peu une discrimination par rapport à la qualification, mais pas par rapport à la personne (P2, déqualifié).

Tous s'entendent pour dire que les employeurs dévalorisent les diplômes acquis à l'étranger et que, mis à part pour les concours de la fonction publique, l'évaluation comparative des diplômes décernés par le MICC n'a que peu de poids. À ce sujet, en plus de critiquer le délai du traitement de la demande d'évaluation, un répondant affirme que « c'est juste un papier », c'est-à-dire qu'elle n'engage ni les établissement d'enseignement, ni les ordres professionnels : « Elle sert à rien. Elle sert à rien...(hésitation). Parce qu'elle n'approuve rien, parce que l'équivalence c'est pas un permis qui va vous laisser travailler. Il faut avoir le permis de l'ordre professionnel et pour l'avoir il faut refaire les études » (P6, déqualifié).

Malgré l'évaluation du MICC, les diplômes étrangers ne sont pas nécessairement reconnus non plus par les employeurs à l'extérieur des professions réglementées. Par exemple, un répondant ayant une maîtrise d'une université française est toujours en situation de déqualification. Malgré cela, il s'estime chanceux puisque, grâce à l'évaluation du MICC, il a pu s'inscrire à un programme de DESS au Québec, contrairement à d'autres qui, n'ayant pas étudié en France, doivent refaire l'ensemble de leurs études universitaires, ce qui représenterait alors « la destruction pour l'être humain » (P12, déqualifié). Il affirme d'ailleurs ne pas comprendre pourquoi les immigrants sélectionnés en fonction de leurs compétences devraient faire une

demande d'évaluation au ministère. Selon lui, il y aurait là une certaine hypocrisie, d'autant plus que les compétences étrangères sont transférables sur le marché du travail québécois et ne sont pas inférieures :

Normalement, il devrait pas y avoir d'équivalence. La sélection d'abord de l'immigration elle est faite sur les diplômes et tout ça donc c'est pas la peine. À votre avis, quelle est la différence entre un ingénieur par exemple informatique au Maroc ou bien en France ou bien ici? C'est la même chose! C'est le même système d'exploitation, les mêmes études (P12, déqualifié).

Un autre, étant lui aussi toujours déqualifié malgré deux maîtrises d'universités françaises, juge absurde l'idée de refaire ses études ici et croit que la non-reconnaissance des diplômes étrangers sert de prétexte à l'exclusion des immigrants puisque, notamment dans son domaine, la formation est la même partout :

Soit on accepte nos compétences, nos diplômes antérieurs qui ne démeritent pas, soit refaire un cycle de maîtrise, ça me passe même pas à l'esprit. Non, ça n'a aucun sens. Ça n'a aucune valeur et ça ne garantit pas l'emploi non plus donc pourquoi? Donc je trouve que c'est des excuses en quelque sorte. Parce que ça ne répond à aucune démarche rationnelle. C'est quoi la différence entre un diplôme en finance à Paris ou à Montréal, à Washington, etc. Aucune. On étudie les mêmes théories. Surtout en finance, c'est universel. Ça n'a aucun sens (P11, déqualifié).

Si certains estiment que leur insertion en emploi aurait été facilitée s'ils avaient fait leurs études universitaires au Québec plutôt qu'en France, il reste que l'expérience de travail demeure un obstacle considérable. Par exemple, un répondant ayant fait sa maîtrise au Québec affirme que son insertion socioprofessionnelle a été longue et difficile et que l'expérience de travail expliquait le fait qu'il ne soit pas embauché. Selon lui, son expérience étrangère n'était pas reconnue en raison de la méfiance des employeurs quant à la validité et la teneur des compétences acquises²⁷ : Un autre va dans le même sens et avance que son expérience étrangère peut nuire à son CV, ces expériences donnant lieu à des interrogations pour l'employeur : « y'a les expériences

²⁷ « Ben je pense qu'elle est pas reconnue parce que, de un, on connaît pas, on dit que j'ai travaillé dans telle entreprise au Maroc, on connaît pas c'est quoi cette entreprise. C'est sûr que ça laisse des points d'interrogations, est-ce qu'il a appris quelque chose de ses expériences. C'est sûr qu'il va y avoir des expériences qui sont transférables, mais on va toujours se demander est-ce qu'il a vraiment les compétences parce que cette expérience là elle n'est pas reconnue. Moi je pense que c'est par rapport à ça » (P5, requalifié).

professionnelles à Rabat, la capitale du Maroc, société qui s'appelle [entreprise X], [entreprise X] c'est quoi ça? Rabat, c'est où ça » (P4, déqualifié)?

Or, la non-reconnaissance de l'expérience étrangère ne se limite pas aux emplois occupés au Maghreb. Par exemple, à sa surprise, un répondant a vu être dévalorisées ses expériences aussi bien algériennes que françaises et ne s'explique pas comment son expérience dans un pays développé comme la France peut ne pas être reconnue par un employeur. De plus, la non-reconnaissance de l'expérience étrangère peut aussi donner lieu à une perception d'injustice même en occupant un emploi. Ainsi, bien qu'ayant accepté d'être déqualifié à un échelon inférieur en travaillant comme technicien alors qu'il est ingénieur, un répondant a l'impression de faire un recul de 10 ans²⁸ puisque, son expérience étrangère n'étant pas reconnue, il est mis sur le même pied d'égalité qu'un jeune natif sortant du cégep.

Il ressort aussi que la dévalorisation de l'expérience étrangère touche une part considérable d'immigrants maghrébins et qu'elle les handicape sérieusement :

oui si vous me demandez est-ce que j'ai des connaissances, des relations, des amis, des proches qui souffrent de ça, là je vous dis un oui franc et massif, certain et oui aussi de par les participants avec lesquels je travaille qui sont à 80% maghrébins, oui, là je vous le dirais, totalement (P9, déqualifié).

Encore là, pour certains, cette exigence de l'expérience québécoise peut servir de prétexte pour les exclure. Par exemple, un répondant rapporte s'être fait dire après des entrevues qu'il n'était pas sélectionné parce qu'il n'avait pas d'expérience québécoise. Selon lui, il s'agit là d'une excuse pour justifier son refus puisque, à la lecture de son CV, il était évident qu'il n'avait pas d'expérience québécoise : « je trouve que ça c'était un petit peu une manière évasive de vous dire quoi que ce soit »

28 « Tout ça c'est quoi? C'est à cause de cette immigration. C'est comme je recule de 10 ans pour partir. [...] Tu peux refaire, je dirais pas ta vie, mais refaire ta carrière. Tu recules de 4-5 ans, mais pas 10 ans. C'est pas tout le monde qui peut supporter ça » (P2, déqualifié).

(P7, requalifié). :S'il n'a pas rencontré de manifestations claires de discrimination en fonction de son origine, l'exigence de l'expérience québécoise ou l'argument de la surqualification pouvaient, selon lui, être utilisés comme excuses subtiles :

Parfois, même les postes à bas profil, t'as des surprises. Comme genre expérience québécoise genre, comme que tu vas t'ennuyer dans le poste, des choses comme ça. Donc jamais directement, on m'a jamais dit quelque chose comme quoi c'est votre origine ethnique. [...] Mais, c'est comme si j'étais sélectifs dans mes recherches c'est pour ça (P7, requalifié)

Abondant dans le même sens, un autre affirme que, tout comme l'exigence des diplômes québécois, l'exigence de l'expérience québécoise est un prétexte pour rejeter les immigrants : « Honnêtement moi je vois ces expériences étrangères, les diplômes, tout ça c'est des excuses pour moi. » (P11, déqualifié)

Enfin, si la connaissance du français est certainement un atout de taille, il n'en demeure pas moins que l'exigence du bilinguisme sur le marché du travail montréalais peut pénaliser les immigrants maghrébins, pourtant sélectionnés en raison de leurs compétences en français. Par exemple, en faisant référence au taux de chômage élevé de la communauté maghrébine et en notant que ses membres se sont établis au Québec en raison de sa francophonie, un répondant se désole de leur marginalisation et note « Le Québec ben c'est une province francophone sauf que y a des francophones qu'on en veut pas, je sais pas pourquoi » (P7, déqualification). De plus, il laisse entendre que l'exigence de l'anglais est discriminatoire pour les Maghrébins :

y a un autre problème c'est que, moi je l'ai pas eu, mon anglais était intermédiaire lorsque je suis embarqué, mais c'est une réponse que beaucoup de gens recevaient ben vous êtes pas bilingues. Ça c'est, ça m'est pas arrivé, mais c'est l'une des choses que, mais la personne c'est normal qu'il soit hors de lui. Comment ça se fait qu'on nous ait recrutés, on est venus au Québec et là ça prend l'anglais parce que oui c'est la clientèle, mais c'est un peu frustrant. Il faut dire que toutes sortes de choses qui font que la personne commence à se douter, surtout pour les premiers mois (P7, requalifié).

Ainsi, non seulement cette exigence représente un obstacle, mais elle n'était pas connue des immigrants ayant choisi le Québec en raison de la langue française :

en arrivant à Montréal on leur dit « ah vous devez parler anglais parce que c'est bilingue » alors que l'image aussi qu'on vend à l'extérieur on dit c'est une province francophone alors que à Montréal on dit non donc les gens ils font des cours d'anglais pour éliminer un obstacle déjà (P8, requalifié)

Pour un autre, il ne s'agit pas seulement d'un obstacle, mais bien d'un handicap pour les Maghrébins puisque les employeurs auraient une conception des Maghrébins comme étant francophones et auraient alors tendance à les discriminer :

Q. Donc selon vous est-ce que les employeurs auraient tendance à discriminer les Maghrébins?

R. Oui, oui...surtout pour l'inconvénient de l'anglais (P6, déqualifié).

Enfin, pour un répondant, le fait que les immigrants originaires du Maghreb soient francophones ne constitue pas seulement un obstacle dans la mesure où ils ne répondent pas aux exigences du marché du travail montréalais en matière de bilinguisme, mais cela représente même un piège pour ceux-ci puisqu'ils seraient confinés au Québec. Si les Maghrébins sont désavantagés sur le marché du travail – non seulement par rapport aux majoritaires et aux natifs, mais aussi par rapport aux autres immigrants – cela tient donc précisément aussi au fait qu'ils sont des immigrants francophones et que, contrairement à d'autres pouvant eux-aussi faire l'objet de préjugés liés à des différences religieuses perçues, ils ne peuvent s'en sortir avec l'anglais. Ils se retrouveraient alors piégés au Québec, ne pouvant migrer vers le Canada anglais où les opportunités d'emplois sont plus nombreuses et où les employeurs seraient plus ouverts à embaucher des immigrants. Les Maghrébins seraient donc pénalisés en ce qu'ils sont francophones et doivent composer avec les préjugés des majoritaires à leur endroit, ce qui suscite chez lui une inquiétude quant à l'avenir de cette communauté socioéconomique marginalisée :

Non, ça les pénalisent c'est clair. Parce que si ils doivent travailler en français c'est limité. On n'a pas d'autres choix que de travailler vraiment avec la communauté québécoise, on peut pas aller ailleurs, si on n'a pas fait d'efforts en anglais. Tu vois donc et le marché est limité, avec tous ces préjugés etc. Certains sont justifiés il faut le reconnaître aussi. [...] Il faut faire des choix et après il faut aussi réfléchir à long terme parce que si on met toute une communauté comme ça en dehors du système, en dehors du circuit économique, c'est quoi le risque à l'avenir (P11, déqualifié)?

3.2. Catégorisation externe, marqueurs identitaires et *framing*

Suivant notre cadre théorique, nous nous sommes opposés au postulat de l'existence de groupes et d'identités ethniques donnés et autonomes pour plutôt diriger notre regard vers les frontières ethniques, c'est-à-dire sur les marques utilisées dans les processus d'attribution catégorielle distinguant les membres du *in-group* de ceux du *out-group* (Poutignat et Streiff-Fenart. 2008 : 123). Compte tenu du poids de la catégorisation effectuée par le majoritaire sur la construction des groupes et l'auto-désignation des minoritaires, nous avons voulu voir quelle perception la population à l'étude avait de la face externe de la frontière. Il nous faut alors voir à quelle catégorie les répondants ont l'impression d'être assigné et si, selon eux, ce *framing* est chargé de significations positives ou négatives.

Il faut souligner qu'une forte majorité des individus rencontrés ont l'impression que la société québécoise en est une ouverte et tolérante envers les immigrants. Seulement un répondant a fait référence au racisme en parlant du Québec. Encore là, il qualifie le racisme au Québec d'édulcoré par rapport à ce qui prévaut en France. Il dira alors que le racisme est bien présent au Québec, mais qu'il y est subtil : « Les gens sont peut-être plus politiquement corrects » (P9, déqualifié). La plupart du temps, les Québécois sont présentés comme étant majoritairement ouverts. Ceux ayant des préjugés et une image négative des Maghrébins ou encore des Arabes et des musulmans ne sont alors pas perçus comme étant racistes, mais plutôt ignorants ou mal informés. Cela n'empêche pas certains de se montrer tout de même déçus de la catégorisation des Maghrébins comme musulmans et de la présence de préjugés et stéréotypes à l'endroit de cette catégorie sociale. Par exemple, tout en affirmant que la majorité de la société québécoise est tolérante, un répondant note que l'image sociale des musulmans se détériore depuis son arrivée au pays en 2006, de telle sorte qu'il observe une tendance vers le modèle français qu'il qualifie d'« uniculturel », la

société québécoise s'éloignant ainsi du « système ouvert » et « multiculturel » qui l'avait attiré ici²⁹ (P12, déqualifié). À ce propos, selon nous, la société québécoise leur apparaît d'autant plus ouverte et accueillante envers les immigrants qu'elle est régulièrement comparée à la France, qui elle est dépeinte comme étant marquée par le racisme et la discrimination flagrante et quotidienne dans diverses sphères de la vie sociale. Par exemple, un répondant ayant fait ses études de maîtrise en France affirme que, malgré les difficultés rencontrées au niveau de l'insertion en emploi et la reconnaissance de l'existence d'une image biaisée et dévalorisante des immigrants maghrébins au Québec, il se sent ici chez lui, ce qui n'était pas le cas en France où il sentait qu'il était regardé de travers en raison de ses origines :

En France, les gens ils te regardent avec un œil bizarre parce que tu es étranger. Ici non. Ici je pense ils sont plus habitués aux étrangers, ils connaissent. Surtout à Montréal, c'est une ville multiethnique (P8, requalifié).

Ainsi, en dépit de la marginalisation socioéconomique de cette communauté et de la discrimination perçue par certains, la situation des immigrants maghrébins et les rapports avec les majoritaires au Québec apparaissent à plusieurs comme étant positifs, et ce, notamment en regard de la France. Par exemple, un répondant étant au chômage prolongé, ayant fait une dépression en lien avec sa déqualification et notant que ses amis maghrébins ne travaillent généralement pas dans leur domaine estime tout de même que le Québec est pour eux une société accueillante : « Ailleurs moi j'ai vu donc...je suis passé par la France, c'est (hésitation). Y'a pas un pays qui accepte les Maghrébins comme le Québec » (P6, déqualifié). Chez ce dernier, la comparaison avec la France donne lieu à une image pour le moins paradoxale du contexte de réception des immigrants maghrébins au Québec. D'une part, il a l'impression que l'on cherchait à lui mettre des bâtons dans les roues – à lui comme aux autres immigrants – et à bloquer son projet de carrière, que l'origine ethnique est pénalisante pour les immigrants maghrébins, que plusieurs ont été bloqués durant leur formation

²⁹ « Écoute, quand je suis arrivé ici en 2006 y a beaucoup d'ouverture, mais j'ai constaté au fil et à mesure du temps que le système québécois il commence à tendre un petit peu vers le système français. Ben c'est comme ça, j'ai ressenti ça. Ça commence. »

et l'ont abandonné parce qu'ils étaient mal vus – notamment les femmes portant le hijab. Il parle alors d'une discrimination indirecte à travers les études. De plus, il avance que les employeurs auraient tendance à discriminer les Maghrébins, en raison entre autres de leur association à l'Islam et d'une vision des musulmans comment s'intégrant difficilement, ce qui est selon lui le résultat d'une « fausse publicité ». D'autre, part, il dit ne pas croire que les Québécois ont des préjugés à l'endroit des Maghrébins, qu'il n'y a pas d'ennuis au niveau des interactions sociales et que le problème se situe strictement au niveau économique, c'est-à-dire au niveau de l'emploi. De plus, même s'il est plus facile pour lui en tant qu'immigrant algérien de travailler dans son domaine en France qu'au Québec où il fait face à davantage de barrières institutionnelles au niveau de la reconnaissance des compétences, un retour en France est exclu en raison du racisme ambiant tranchant avec la réalité québécoise :

Ça parce que c'est un racisme direct, pas comme ici (rires). C'est insupportable, tu sens le racisme qui est direct, c'est pas la ségrégation, c'est le racisme direct. Et malgré que sur le plan du papier et tout tu es accepté, mais tu peux pas vivre comme on vit ici au Québec, socialement et tout, tu n'es pas accepté, pas comme ici. Ici on nous accepte, ça veut dire comme ça, c'est beaucoup plus humain ici qu'en France. C'est ça qui se passe (P6, déqualifié).

Comparant lui aussi défavorablement les Français aux Québécois, un autre note toutefois que la discrétion des seconds peut s'avérer problématique en ce que, contrairement à ce qui a trait aux Français, il serait impossible de savoir s'ils le perçoivent ou non à travers des stéréotypes racisants :

C'est sûr que y a des personnes qui sont moins ouvertes. Je dirais pas la même acuité, je prends toujours l'exemple de la France. Je dirais, le pire des pires, au moins il t'offusque pas en public. Et puis ça se peut qu'il te dira pas, ben pour toutes sortes de choses, il veut pas te parler, des choses comme ça. Y en a des cas comme ça, mais comme j'ai dis oui c'est vrai parfois tu le sais pas que cette personne à cause de ta religion pis de ton nom il veut pas développer de relation et tout ça. C'est une discrétion qui est en même temps à double-tranchant. C'est-à-dire, fais attention tu peux pas t'engager davantage avec cette personne là parce que tu risques d'avoir des surprises par la suite. Mais en même temps, si tu veux garder tes distances, cette personne là elle va pas t'offusquer en plein public, elle va pas te dire quoi que ce soit (P7, requalifié).

Malgré cela, la plupart s'entendent pour dire que l'image des Maghrébins au Québec est erronée et, pour certains, elle est même stigmatisante. Il ressort des entrevues que la principale marque catégorisante et stigmatisante est celle du musulman. En effet, nombreux sont ceux qui ont l'impression d'être perçus à travers la lunette des différences religieuses, et ce, même si certains d'entre eux ne sont pas musulmans et se disent plutôt agnostiques. Cette association à l'Islam apparaît problématique en ce qu'elle est chargée de stéréotypes négatifs et qu'elle a pour effet de présenter une image réductrice et homogénéisante de la communauté maghrébine. Par exemple, se montrant très critique des islamistes et des immigrants maghrébins refusant selon lui de s'intégrer, un répondant soutient que son origine ethnique ne pose aucunement problème à ses collègues de travail puisqu'ils le connaissent, mais affirme avoir l'impression que les Maghrébins sont d'abord perçus comme étant des islamistes :

Oui, ils nous voient comme, voilà, trop islamisés. Ils ont un petit peur de nous. Quand le débat va plus loin, par exemple le Petit Maghreb, « pourquoi ils mettent, y a beaucoup de barbus, y a beaucoup de femmes voilées, pourquoi le voile? ». Franchement, ils ont peur de ça, ça leur plaît pas. C'est comme si ils se sentent agressés chez eux avec cette nouvelle culture qui arrive. [...] pour quelqu'un qui te connaît pas (hésitation) c'est-à-dire tu es toujours, tu es un islamiste dur jusqu'à preuve du contraire (P1, déqualifié).

De plus, cette idée selon laquelle les Maghrébins sont perçus à travers leur appartenance à la religion musulmane est généralement accompagnée de l'impression d'une vision essentiellement négative de l'Islam chez les majoritaires. Certains notent que ce *framing* dévalorisant freinant l'intégration résulte de l'association entre la catégorie musulman et celles de Maghrébin ou d'Arabe :

Oui parce c'est ça le vrai, c'est les deux là qui font que l'intégration est enfreinte un peu, c'est pas le fait... c'est sûr que si t'es Maghrébin pis t'es chrétien ou t'as pas de religion, ça passe peut-être plus facilement pour toi. Donc, c'est les deux (P2, déqualifié).

Après le 11 septembre oui, après le 11 septembre tout a changé. Si vous dites Maghrébin, ou bien si vous êtes Arabe, généralement vous dites terroriste, vous dites Oussama Ben Laden, vous dites tout ça. [...] Oui, tout est lié, tout est lié. Si par exemple, peut-être un Français musulman ils vont pas le, ils vont pas peut-être l'accuser de terrorisme, mais surtout parce que vous êtes arabe (P4, déqualifié).

Comme nous l'avons vu avec Juteau (1999), la face externe des frontières ethniques n'est pas purement arbitraire, mais implique plutôt la sélection de marqueurs issus de la face interne à partir desquels est opérée une catégorisation essentialisante et homogénéisante faisant abstraction des différences internes. À ce sujet, la catégorisation des Maghrébins procède à une assignation identitaire comme musulmans et Arabes brimant la reconnaissance des minorités et leur portant préjudice. Par exemple, deux répondants se disant berbères et agnostiques sont catégorisés comme étant Arabes et musulmans. L'un note ainsi que le terme Maghrébin apparaît comme étant synonyme d'Arabe : « si je prends les Québécois par exemple ils disent "ah oui, mais écoutez de toute façon vous êtes Arabes" » (P9, déqualifié). L'autre soutient qu'il est exclu par les employeurs parce qu'ils pensent qu'il est musulman. Ils rapportent alors qu'une perception négative de l'Islam peut susciter la méfiance et même la peur à l'endroit des Maghrébins et sont conscient des effets néfastes d'une telle représentation sur l'intégration de cette population :

Peut-être on parle de la communauté maghrébine par rapport à sa religion peut-être. Mais si on parle de la religion, il faut la nommer, la religion musulmane qui fait peur un peu partout dans le monde. Bon, je ne suis rien dans ce domaine là, je n'ai aucune confession, je n'appartiens à aucune confession, mais y a une certaine perception de ça (P11, déqualifié)

Cette hétéro-désignation en tant que musulmans apparaît aux yeux de plusieurs comme étant chargée de significations négatives faisant en sorte que les Maghrébins apparaissent comme formant une « communauté menaçante » (P11, déqualifié). La catégorisation externe en tant que musulman est porteuse de deux principaux stéréotypes négatifs et stigmatisants. Premièrement, et comme l'indique la dernière citation, en étant associés à l'Islam, les Maghrébins verraient leur image être assombrie par des liens faits avec la violence et le terrorisme islamistes. À ce propos, il apparaît que les événements du 11 septembre 2001 ont toujours un impact négatif sur cette population. L'association à l'Islam susciterait la méfiance, sinon la peur chez le groupe majoritaire et ferait obstacle à leur insertion socioprofessionnelle :

Oui. Oui surtout que l'image qu'on a, avec les attentats, ben 2001, septembre 2001, les attentats récents à chaque fois c'est des musulmans qui sont impliqués et du coup ça donne une mauvaise image. Y a des gens ils ont peur (P8, requalifié).

Et au Québec aussi je pense. 2001 a fait beaucoup de mal à, que devrais-je dire, au peuple arabo-musulman, au peuple je ne sais pas, à la nation arabo-musulmane (rires) à l'entité arabo-musulmane et je pense que c'est après ça qui a eu une déconfiture. Comme je vous ai dit moi j'ai un oncle qui est arrivé en 2000 à Montréal. Il m'avait dit qu'en 2000 c'était largement plus praticable que post-2001 (P9, déqualifié).

Un autre, affirmant que les majoritaires ont une perception négative de l'Islam associé au terrorisme, a lui aussi le sentiment que les Maghrébins sont vus comme étant des terroristes par association, ce qui ne rend pas justice au fait que ces immigrants sont hautement scolarisés et souhaitent contribuer activement à la société québécoise. Il donne d'ailleurs en exemple une situation où il a été confronté à cette catégorisation et a dû se justifier :

Lors d'un séjour, lorsque j'étais parti en région, il y a un monsieur qui m'a dit « ahhh ok vous êtes des Marocains, arabes, ok ». Là il m'a parlé du terrorisme, ok...je te jure. [...] Donc je lui ai expliqué ça, je lui ai dit que moi, par exemple, je suis venu ici pour participer à la vie québécoise, pour aussi aider le Québec, je lui donnais un tas de choses pour me justifier. Je dis que moi je suis ici pour ça. Il m'a dit « j'espère que tout le monde soit comme toi ». Il m'a dit ça. Je lui ai dit « monsieur tout le monde est comme moi ». Les gens qui viennent ici...parce que les immigrants qui viennent ici ce sont tous des personnes qui sont qualifiées. Ils ont des diplômes dans leur pays. Le Québec ne fait pas venir des gens comme ça, il les prend pas au hasard, non non. Il y a des critères pour faire venir les gens ici. Les gens ont cette perception face à l'Islam, face à nous, surtout les Maghrébins, parce que Maghrébins, c'est du Maghreb, vous êtes de l'Islam, si vous êtes de l'Islam, vous êtes des terroristes (P4, déqualifié).

Deuxièmement, la condition de la femme musulmane ferait l'objet de préjugés participant à la représentation stéréotypée et négative de la communauté maghrébine. Plusieurs rapportent que le hijab pose un problème de perception, que les femmes qui le portent sont plus susceptibles d'être discriminées ou que les hommes maghrébins sont vus comme soumettant leur femme. Par exemple :

Beaucoup. Beaucoup. Ils comprennent pas, par exemple, c'est quoi une tenue vestimentaire, ils comprennent pas. [...] Et par rapport à ça, on dirait qu'on porte des préjugés. On voit, par exemple, dans le voile par exemple une soumission, c'est théorique. C'est plus une conviction par rapport à la femme. Ma femme le porte pas donc je parle d'une certaine manière globale (P3, déqualifié).

L'image qu'ils ont de l'Algérie, pour eux, c'est toutes les femmes voilées, à la maison, elles travaillent pas. C'est faux (P1, déqualifié).

Il ressort des entrevues réalisées que, pour une forte majorité des individus rencontrés, cette catégorisation stigmatisante est étroitement liée au traitement médiatique de l'Islam des populations arabo-musulmanes, que ce soient dans les médias de masse ou encore dans les industries culturelles comme le cinéma :

Même les films, tu vois les films, les gens voient les films, ok Mohammed on va l'intercepter, y'a des bombes... toujours cette question de terrorisme qui revient dans les médias, dans les films, dans les journaux. Ça fait en sorte que les gens ici ils ont cette idée là (P4, déqualifié).

Par exemple, un répondant souligne que la connexion effectuée dans les médias entre le terrorisme, l'Islam et les Arabes a pour effet de nuire à l'image sociale des Maghrébins au Québec :

Oui parce que, dans les médias, ce qui est flagrant, c'est que y a un amalgame, c'est que on dit toujours les musulmans c'est les Arabes alors que les musulmans c'est pas juste les Arabes. Les musulmans dans le monde c'est des Asiatiques, c'est des... Donc c'est sûr quand on lie aussi le terrorisme et l'extrémisme avec les musulmans donc on le lie directement aux Arabes et dans ce sens là, c'est sûr que ça nous affecte et ça nuit à l'image un peu (P5, requalifié).

Allant dans le même sens, un autre souligne que la représentation médiatique de l'Islam et des musulmans est pénalisante pour les Maghrébins :

Ben y a toujours une image mauvaise de l'Islam, c'est sûr. Y a toujours une mauvaise image donc je peux dire que les médias ça joue défavorablement pour les immigrés maghrébins (P12, déqualifié).

Pour un autre, cette catégorisation externe des Maghrébins chez les Québécois relève d'une représentation médiatique biaisée de l'Islam qu'il taxe de « propagande » (P8, requalifié). Un autre qualifie d'ailleurs d'« énorme » le rôle que jouent les médias quant à l'image défavorable des immigrants maghrébins au Québec (P9, déqualifié). Certains soulignent que les médias ne traitent des musulmans que lorsqu'ils sont impliqués dans des événements ayant une signification négative :

Ben c'est sûr que, je dirais même pas les médias québécois, même les médias internationaux, on parle des musulmans lorsque ça va mal de telle sorte que chaque fois que tu entends quelque chose tu te dis « ouf tabarouette on va encore vivre ça

pendant longtemps » et puis même si on ne vous le dit pas ben ça joue dans la balance. (P7, requalifié)

Un répondant rapporte, d'une part, que les Arabes et les musulmans sont perçus comme étant des terroristes en raison de la catégorisation médiatique et, d'autre part, que les immigrants maghrébins sont catégorisés comme musulmans et maghrébins lorsqu'ils sont associés à une situation ayant une signification négative et sont présentés simplement comme « Québécois » lorsqu'il s'agit d'un fait positif. Le caractère stigmatisant des catégories « Maghrébins » et « musulmans » tranche alors nettement avec la valorisation sociale de celle de « Québécois » :

Ça c'est chaud récemment avec les médias, les gens ont des mauvaises idées. Lorsque vous parlez des (inaudible) arabes ou peut-être musulmans, vous parlez d'un terroriste. Vous parlez de quelqu'un qui fait du mal aux gens, vous parlez de quelqu'un qui est prêt à tuer des gens, vous parlez de quelqu'un qui est prêt à sacrifier sa vie pour tuer des gens. C'est à cause des médias, c'est les médias qui font ça. Si vous ouvrez les médias...les chaînes télévisées ou bien même au journal ça me choque là parfois [...] lorsque y'a un article sur quelque chose de mal fait par quelqu'un, ils disent l'immigrant, le nom, par exemple Saïd X, d'origine musulman, d'origine marocain, algérien, a été accusé de... « musulman », « musulman ». Lorsqu'il y a quelque chose de bien avec un immigrant qui a fait quelque chose de bien, d'extraordinaire, « le Québécois » ou bien « l'immigrant québécois » a fait, bla bla. Vous trouvez pas musulman à côté. Donc, cette discrimination je la vois souvent dans le journal (P4, déqualifié).

En effet, le traitement médiatique des musulmans étant essentiellement porteur d'images à connotation négative, cela aurait selon plusieurs un effet stigmatisant pour les immigrants maghrébins puisqu'ils se voient associés à la catégorie socialement dévalorisée de musulmans.

Un autre a l'impression que les médias présentent à dessein une image biaisée et négative des musulmans et des Arabes – notamment sous le signe de l'agressivité et l'intolérance – et que cela a pour effet d'encourager chez lui et chez d'autres Maghrébins une réaction de repli sur soi communautaire:

En général, on présente (hésitation) un musulman, un Arabe d'une certaine manière, je sais pas, il est brutal, il est intolérant. On lui calque beaucoup ces schémas là. Non, non non c'est pas vrai. Maintenant, si il y a des extrémistes, il faut les traiter en tant que tel,

qui nuit même. Il nuit aux Arabes, il nuit à l'Islam, mais, vouloir donner à dessein ou par une volonté ces clichés pour nuire, je pense ça a donné quand même des conséquences et même parfois on retrouve un certain repli, repli de ces gens qui se voient un petit peu expulsés, un petit écartés. On t'écarte, on t'écarte quelque part et, voilà, on se repli peut-être parfois sur soi (P3, déqualifié).

Dans ce cas, la catégorisation essentialisante du majoritaire, appuyée sur des rapports sociaux de subordination, a pour effet d'encourager une clôture sociale et la réification des frontières catégorielles.

Nombreux sont ceux qui notent que, si les immigrants maghrébins peuvent avoir tendance à être perçus négativement au Québec, c'est aussi en raison de certains membres de la communauté maghrébine qui ne font pas les efforts d'intégration nécessaires et qui donnent une mauvaise image des Maghrébins et des musulmans se répercutant alors sur l'ensemble de la communauté. Certains dégagent des éléments d'explications à ce propos. Par exemple, un répondant avance que ces immigrants maghrébins sont pris dans un cercle vicieux concernant leur image sociale et leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelles :

Mais si ils font pas d'efforts, c'est parce qu'ils sont pris par tout le reste de la vie. Ils sont pris par trouver l'emploi, ils sont pris par s'intégrer, pis c'est un cercle vicieux. Pour s'intégrer il faut détruire cette image, pour détruire cette image il faut s'intégrer. Mais de l'autre côté aussi on ne fait aucun effort pour essayer de les comprendre, de voir cette perception qui est différente, mais qui peut être collégiale. C'est ça qui est le plus important. Certaines personnes le font d'un côté comme de l'autre (P9, déqualifié).

Notons enfin qu'un des répondants, agnostique, ne conteste pas seulement le *framing* négatif dont sont l'objet les immigrants originaires du Maghreb, présentés comme formant une communauté menaçante en raison de son association à l'Islam, mais s'oppose même à sa catégorisation en tant que représentant de la communauté maghrébine. N'ayant pas l'impression d'être perçu en tant qu'individu libre, mais plutôt comme un Maghrébin avec tous les stéréotypes rattachés à cette catégorie sociale, il souligne qu'on le rapporte ici constamment à « sa communauté ». Or, il s'agit selon lui d'un terme péjoratif indiquant un repli sur soi et il s'étonne de voir

que, au Québec, les individus sont catégorisés comme appartenant à des communautés distinctes et clairement différenciées. Il conteste alors la catégorisation externe dont il se sent injustement être l'objet :

C'est très complexe, mais disons la jeunesse comme nous, les jeunes comme nous qui ont fait des études, sont sortis etc, là c'est autre chose complètement parce que on n'a pas l'idée de la communauté aussi. Quand on arrive ici en Amérique du Nord ce qui me choque c'est le mot communauté. Pour moi, c'est quelque chose de très péjoratif. C'est comme si t'es quelqu'un qui est replié sur soi. Communautés, communautés. Ça pour nous c'est vraiment quelque chose de péjoratif, mais on se dit nous sommes venus dans une société vraiment rétrograde. On parle de communautés italienne, chinoise, québécoise. Tout ça, c'est déstabilisant. C'est comme si c'est une société qui n'a pas évolué. « Communauté », ça ne veut rien dire tout ça, c'est péjoratif dans notre esprit à nous (P11, déqualifié).

De plus, selon ce dernier, bien qu'il y ait une accentuation à l'endroit des Maghrébins, la société québécoise en est une fermée qui rejette l'ensemble des immigrants. Selon lui, malgré le fait que les Maghrébins soient francophones, ils apparaissent comme étant menaçants en raison de la religion musulmane:

Oui. Une fois j'ai posé la question à quelqu'un, bon un camarade de classe avec qui j'ai fait de l'anglais à McGill. [...] Son explication il me dit « nous on cherche à protéger la société, notre société ». C'est comme si, bon, elle se sent menacée. Mais je lui ai dit « C'est quoi la menace pour la société québécoise? » Bon, il faut la langue, etc. Je lui ai dit « est-ce que vous pensez que moi qui suis d'origine maghrébine je ne maîtrise pas le français? ». Il a dit « Mais y a le problème de la religion, etc. donc ça fait peur etc. Donc voilà. Et dans un contexte québécois, on cherche la souveraineté et etc., on essaie de protéger tout ce qui est francophone, disons du culturel de la communauté ». Ça, ça pèse beaucoup je pense. C'est l'explication essentielle. Entre une société où les membres essaient de protéger l'héritage culturel francophone dans un environnement, un milieu anglo-saxon qui, par la réalité des affaires, prend de plus en plus de terrain, donc ils essaient de garder leur espace à eux en quelque sorte.

Selon nous, cette observation montre bien la pertinence de dé-ethniser les schémas d'analyse de manière à voir que des logiques de clôture sociale peuvent s'articuler à d'autres types de frontières catégorielles, par exemple la différenciation entre natifs et immigrants (Wimmer, 2013). De plus, une telle observation nous rappelle que, au moins depuis la « crise » des accommodements raisonnables, parmi les immigrants, les musulmans sont particulièrement posés comme une menace à l'identité nationale québécoise, sont discursivement exclus du « Nous » (Potvin, 2010 :87-88) et sont

devenus « la figure de l'altérité par excellence » et « les premières victimes des angoisses identitaires de la majorité » (Antonius, 2008a : 11). Comme le soulignent Massey et Sánchez, l'analyse de la négociation des frontières ethniques doit prendre en compte le sentiment de sécurité sociale et économique du groupe majoritaire et les marqueurs qu'ils emploient pour départager les membres du *in-group* de ceux du *out-group* (2010 : 16). Dans ce cas, c'est-à-dire chez le sujet précité, le sentiment d'insécurité identitaire rencontré chez les majoritaires encourage une perception d'exclusion des minorités de la part de la société québécoise et, corollairement, une lecture ethnisante des frontières de la nation québécoise.

Il ressort donc que de nombreux répondants ont l'impression d'être catégorisés comme étant des musulmans ou des Arabes et que, aux yeux de plusieurs, ces catégories sont socialement dévalorisées et peuvent même être stigmatisantes. En effet, des significations négatives comme l'intolérance, la violence et le fanatisme religieux leur sont attribuées. Nous retrouvons alors des éléments similaires à ceux observés par Eid selon qui, à Montréal, « la catégorie de l'Arabe, tout comme celle du musulman, charrie un ensemble de stéréotypes et de préjugés négatifs » (2004 : 149). De plus, comme nous l'avons vu chez certains, le caractère stigmatisant de ce *framing* se manifeste indépendamment du fait d'être, par exemple, berbère et agnostique. Il nous reste alors à voir si cette catégorisation externe prend la forme d'un *boundary-work* sur le marché du travail et quels en sont les effets sur les représentations que se font les individus concernés des frontières ethniques.

3.3 Catégorisation et altérisation sur le marché du travail ou le *boundary-work*

Ayant théorisé la construction des frontières ethniques comme étant inscrite dans des rapports sociaux d'inégalité entre majoritaires et minoritaires, nous avons dirigé notre regard vers le marché du travail où des inégalités statistiques sont manifestes entre les majoritaires et les immigrants maghrébins. Aussi, nous avons conceptualisé le marché du travail comme étant un des principaux sites de construction identitaire ethnique où les minoritaires sont assujetties aux décisions catégorisantes des majoritaires dans le processus de recrutement et donc dans la distribution des positions (Jenkins, 1997). Si nous avons pu constater chez nos répondants qu'ils faisaient l'objet d'un *framing* dévalorisant, il reste à voir si cette représentation plutôt négative des Maghrébins à travers les catégories de musulmans et d'Arabes trouve son corolaire dans un *boundary-work* actif sur le marché du travail. Considérant la distribution des postes – majoritairement contrôlée par les membres du groupe dominant – comme une forme de *boundary-work* structurée par et stimulant la catégorisation ethnique, nous avons cherché à voir si, selon nos répondants, le *framing* dont ils sont l'objet se matérialise sur le marché du travail en les pénalisant dans leur insertion socioprofessionnelle. Ce faisant, nous avons privilégié l'angle de la discrimination perçue.

3.3.1 Discrimination perçue

D'après notre schéma d'analyse et suivant notre revue de littérature, nous avons prédit que la déqualification et la catégorisation externe, impliquant les catégories socialement stigmatisantes de musulmans et d'arabes, auraient pour effet d'encourager les participants à percevoir de la discrimination sur le marché du travail. Il ressort en effet de notre analyse des données qu'une majorité des individus rencontrés soutiennent que la discrimination fait partie des raisons expliquant le fait

que les immigrants maghrébins – mais aussi d'autres minorités – font face à de nombreuses difficultés sur le marché de l'emploi.

Notons par ailleurs que, comme nous l'avions prédit, cette perception de discrimination ne concerne généralement pas seulement l'individu en tant que tel, mais bien le groupe, qu'il s'agisse des immigrants en général, des minorités racisées, ou plus spécifiquement des Maghrébins et des personnes associées à l'Islam et à l'arabité. Dans notre échantillon, la discrimination perçue est présente chez 8 répondants. Pour deux autres, il est difficile de déterminer quelle importance ils accordent à la catégorisation ethnique dans la distribution des postes sur le marché du travail. Ils semblent en effet osciller entre reconnaissance, déni et minimisation des préférences discriminatoires sur le marché du travail montréalais. Nous les avons donc classés comme étant ambivalents. Enfin, pour deux répondants, la discrimination ne représente pas un facteur ayant pu nuire à leur insertion professionnelle, pas plus qu'à celle des autres immigrants originaires du Maghreb. Ils s'opposent alors à des connaissances qui attribuent leurs difficultés à l'interférence de préjugés concernant leur origine maghrébine. Il importe de souligner d'emblée que, même parmi ceux qui perçoivent de la discrimination, plusieurs n'osent pas la nommer et tendent à en minimiser la portée lorsque la question est abordée de front, et ce, alors même que, à d'autres moments au cours des entretiens, il est clair que, pour eux, des préférences discriminatoires et des préjugés en ce qui a trait aux catégories de musulmans et d'Arabes pénalisent les immigrants maghrébins. Comme nous le verrons, selon nous, cela tient à plusieurs raisons, notamment le fait qu'ils n'aient pas de preuves matérielles attestant la véracité de cette hypothèse et que la société québécoise soit mise en contraste avec la France où la discrimination serait flagrante, non seulement en emploi, mais aussi dans la vie sociale quotidienne. Leur résistance à nommer la discrimination semble alors liée au fait qu'ils posent comme synonymes « discrimination » et « racisme » et que, contrairement à ce qui a trait à la société française, ils ne constatent généralement pas de racisme au Québec. Par exemple, tout en affirmant que les employeurs ont tendance à discriminer les

Maghrébins – notamment en raison de l'image négative des musulmans – et en reconnaissant avoir été indirectement discriminé dans le cadre de ses études au Québec, un participant répond par la négative lorsque questionné pour savoir s'il a vécu une expérience de discrimination. Cela tient au fait que, contrairement à ce qu'il a vécu en France, il n'a pas rencontré ici de manifestations explicites de racisme : « Non, oui, à moi exactement j'ai pas été traité ça veut dire ségrégation comme ça directe ou racisme, directement comme ça non, j'ai pas fait l'objet » (P6, déqualifié). Or, il n'en demeure pas moins qu'il répond par l'affirmative lorsqu'on lui demande si la discrimination en fonction de l'ethnicité est selon lui un facteur ayant pu faire partie de l'équation expliquant sa situation sur le marché du travail. D'ailleurs, un des répondants percevant de la discrimination sur le marché du travail montréalais et affirmant que son nom à consonance arabe constitue un obstacle à sa requalification tend à minimiser la présence de comportements discriminatoires en mettant en contraste la France et le Québec : « Oui. Je sais que ça existe des choses comme ça. Je sais que ça existe, mais je ne sais pas, dans ma tête ça me dit ici le Québec c'est 10%, 20%, pas plus, pas comme en France. En France c'est flagrant » (P12, déqualifié).

3.3.1.1 L'absence de discrimination

Chez ceux qui ne perçoivent pas de discrimination, nous retrouvons un individu largement déqualifié et un autre n'ayant connu qu'une période relativement courte de déqualification qu'il juge normale. Le premier perçoit une catégorisation stigmatisante liée à l'Islam, ce qui n'est pas le cas pour le second. Bien qu'affirmant ne pas avoir été rappelé pour un poste après une entrevue alors que son CV était un « un *copy-paste* des Québécois », ce dernier n'y voit pas « une affaire d'ethnicité ». D'ailleurs, selon lui, s'il y avait du racisme sur le marché du travail, il ne serait tout

simplement pas convoqué en entrevue. Il ressort que cet individu a intériorisé le discours de la théorie du choix rationnel³⁰ dans la mesure où, pour lui, l'origine ethnique ou les stéréotypes communs n'interfèrent pas dans l'employabilité des immigrants maghrébins :

Je sais pas. Mais tsé faut quand même pas croire à la théorie du complot là, *butterfly effect*, c'est pas parce que hier y parlaient en mauvais de ce qui se passait en Irak que nous aujourd'hui je vais pas avoir ma job là, c'est comme voyons donc là (rires). La façon dont moi je le vois, peut-être que moi je suis trop rationnel pis trop logique pour croire à des affaires tsé quand je me déplace pour faire un entrevue tsé moi j'ai besoin d'une job, toi aussi t'as besoin d'un employé, c'est *mutual benefit* (P10, requalifié).

N'étant pas au courant du taux de chômage élevé des Maghrébins et ne connaissant que des immigrants maghrébins à l'emploi ou aux études, il ne croit pas que cette communauté soit désavantagée et avance que ce taux de chômage s'explique par le fait que leurs attentes sont trop élevées et que « y'en beaucoup aussi qui veulent juste crosser le système là qui vont être sur le bien-être social. »

L'autre répondant ne percevant pas de discrimination se dit complètement différent des autres Maghrébins qui eux attribueraient leurs difficultés au fait qu'ils sont discriminés en fonction de leurs origines maghrébines :

Dans leur tête c'est comme ça. À chaque fois qu'on leur dit quelque chose, à chaque fois qu'on les accepte pas dans un travail, pour eux c'est parce qu'il est Maghrébin. C'est-à-dire, ils pensent pas que, peut-être, si je suis pas pris, c'est parce que quelqu'un est plus compétent que moi. Si je fais une faute, qu'on me le reproche, c'est pas parce que je suis Maghrébin, c'est parce que j'ai fait une faute (P1, déqualifié).

Tout en affirmant que, professionnellement, les immigrants sont toujours rabaissés et que, dans le meilleur des cas, ils sont contraints d'occuper un poste d'un échelon inférieur après avoir suivi ici une formation, l'origine ethnique ne serait en aucun cas discriminante à ses yeux. Il en veut pour preuve le fait que, après avoir suivi une

³⁰ Mise de l'avant par Gary Becker, la théorie du choix rationnel veut que, dans un marché concurrentiel, les employeurs se pénalisent eux-mêmes en discriminant puisqu'ils se privent alors d'une opportunité qui profitera plutôt à un compétiteur. De plus, les différences de positions sur le marché du travail reflèteraient essentiellement des différences dans le capital humain des individus (Galabuzi, 2006a).

formation de préposé aux bénéficiaires, il a rapidement trouvé un poste, lui qui est pourtant médecin. Le fait qu'il ne considère pas que l'appartenance à une minorité racisée soit déterminante sur le marché du travail est d'ailleurs à mettre en lien avec le fait qu'il compare le Québec à la France :

Eh, en France, si. Avec le temps, parce que même le CV, des fois ils le font, c'est même très médiatisé, ils changent de nom, il est accepté. Mais franchement ici, c'est le, j'ai trouvé un pays où, vraiment, l'immigrant se sent vraiment chez lui. Moi j'ai pas remarqué ça (P1, déqualifié).

Enfin, on trouve chez lui une certaine banalisation de la discrimination lorsqu'il affirme que, à compétences égales, les employeurs auraient tendances à privilégier l'embauche du « Québécois », c'est-à-dire du majoritaire. Cela serait normal dans la mesure où l'ajout d'un employé « d'une autre culture » pourrait occasionner des problèmes au sein de l'équipe de travail. Pour lui, la situation socioéconomique des Maghrébins à Montréal tient au fait que les Algériens, plus spécifiquement, acceptent difficilement d'être dégradés.

3.3.1.2 Ambivalence par rapport à l'importance de la discrimination

Chez ceux que nous classons comme étant ambivalents par rapport à la question de la discrimination, un répondant dit croire que la discrimination existe, mais ne peut pas le confirmer et n'y accorde pas une grande importance puisque, de un, il ne pense pas en avoir été la cible et que, de deux, à son travail, il y a autant d'immigrants que de « Québécois » :

Je continue juste pour là où je travaille, y a pas mal d'Arabes, y a des chefs de service donc y a des gens qui sont bien placés, y a un VP donc eh, pour moi, c'est dans la limite vraiment du bien, c'est plus que la moyenne, je vois pas elle est où la discrimination (P2, déqualifié).

Toutefois, il considère que les femmes portant le hijab ont plus de difficultés à trouver un emploi, notamment dans le service à la clientèle. Son ambivalence tient

aussi au fait qu'il ne voit pas ici de « discrimination flagrante comme en France par exemple » (P2, déqualifié). Un autre répondant soutient un discours résolument contradictoire. En effet, il affirme ne pas croire que son origine ethnique ait pu nuire à son insertion en emploi. Or, lorsqu'on lui demande si les employeurs peuvent discriminer en fonction de l'origine, il répond que ce n'est pas le cas parce que, dans la fonction publique – où il est employé –, le processus de recrutement est équitable. Il notera plus loin que, dans le secteur privé, la sélection n'est pas neutre, que les minorités y sont désavantagées et que son statut d'immigrant et son origine lui ont personnellement nuit. De même, il dit ne pas penser que des stéréotypes négatifs à l'endroit des Maghrébins puissent les pénaliser sur le marché du travail puisque les employeurs sont des « professionnels ». Toutefois, lorsqu'on lui demande si son nom a pu nuire dans son envoi de CV, il reconnaît que c'est une possibilité et qu'il aurait été intéressant de faire le test de changement de nom. Si c'est davantage le manque d'expérience locale qui selon lui représentait le principal obstacle, il dit tout de même s'interroger sur le rôle qu'a pu jouer son nom :

Ben... moi c'était plus l'expérience, mais en même temps, y avait ça aussi. Des fois, on se dit, pourquoi on fait tout dans les règles, mais des fois on n'a pas de réponse, c'est pourquoi? C'est peut-être c'est à cause de ça... (P5, requalifié).

3.3.1.3 La discrimination comme facteur d'explication de la subordination socioéconomique

Notons d'abord que même ceux qui perçoivent de la discrimination semblent craindre de tomber dans la victimisation et n'entendent pas attribuer leurs difficultés ou celles des autres immigrants maghrébins uniquement à la discrimination à caractère raciste. Rappelons qu'un seul parla de racisme, et ce, tout en soulignant qu'il est plus faible que celui auquel font face les Maghrébins en France. Encore ici, cette comparaison avec la réalité française, présente chez plusieurs, a pour effet de limiter la

reconnaissance explicite de l'existence de comportements discriminatoires sur le marché du travail montréalais. Aussi, plusieurs ont du mal à affirmer qu'ils ont été victime de discrimination à l'embauche puisqu'ils n'en ont pas la preuve. Il n'en demeure pas moins évident selon nous que, au niveau du ressenti, ils perçoivent effectivement de la discrimination, que ce soit à leur endroit particulièrement ou à celui des Maghrébins en général et des autres minorités issues de l'immigration. Ils ont d'ailleurs souvent plus de facilité à admettre que les immigrants en général et les Maghrébins plus spécifiquement sont l'objet de discrimination que de dire qu'ils en ont eux-mêmes été la cible. Cela va d'ailleurs dans le sens de ce que nous avons vu dans notre revue de littérature, c'est-à-dire que la discrimination est généralement perçue comme étant dirigée à l'endroit du groupe, et non pas de l'individu en particulier. Par exemple, un répondant attribuant notamment ses difficultés à son origine se montre hésitant lorsqu'invité à dire s'il a été la cible de discrimination :

(hésitation) Je sais pas... j'ai envoyé beaucoup de CV, on me répond pas beaucoup... (hésitation) je sais pas, j'ai pas fait beaucoup d'entrevues... (hésitation) Je peux pas affirmer des choses comme ça parce que même si des fois je ressens ce, je ressens quelque part le (hésitation) des fois, des fois aussi je me dis peut-être qu'on m'a envoyé le, j'envoie un CV, on m'envoie pour une entrevue, je prends ça positivement. Je me dis donc il n'aurait pas dû si c'était le cas. Mais j'ai pas encore... j'ai pas encore reçu... j'ai fait beaucoup de CV, j'ai pas reçu de réponse (P3, déqualifié).

Or, en parlant de la discrimination à l'embauche et du fait qu'il est toujours à la recherche d'un emploi, il affirme qu'« il y a quelque part une vérité par rapport à ça. » De plus, jugeant que les femmes portant le hijab risquent d'être discriminées, il soutient que cela ne se limite toutefois pas au port de signes religieux puisqu'il n'en affiche aucun et n'a toujours pas eu de résultats probants sur le marché du travail. En parlant des Maghrébins en général, il note que les employeurs les défavorisent par rapport aux majoritaires, mais aussi par rapport aux autres minorités et que leur marginalisation socioéconomique s'explique par l'intervention de préjugés et de stéréotypes lors du recrutement :

R. Par rapport aux Québécois de souche, excusez-moi, ils passent en deuxième position c'est sûr. Eh... même par rapport aux autres, je lis par exemple dans les

journaux, le journal le Metro par exemple, c'est là qu'on retrouve le plus grand taux de chômage. Oui, quelque part ça explique ça. Mais, les gens, ils sont, je suis sûr ils sont prêts à travailler.

Q. Et pourquoi, selon vous, les Maghrébins ont le taux de chômage le plus élevé?

R. Je dirais, je dirais il peut avoir cette..., peut-être une appréhension, des a priori (P3, déqualifié).

Pour un autre répondant, tous les immigrants sont confrontés au rejet de la société québécoise et le simple fait d'être immigrant est un facteur suffisant pour voir sa candidature rejetée. Il note toutefois que, en raison de son association à l'Islam, la situation de la communauté maghrébine s'en trouve aggravée. Bien qu'il souligne ne pas avoir de preuve matérielle, il note que, dans son « intime conviction », il a bien été victime de discrimination à l'embauche. Malgré le fait qu'il soit agnostique, sa catégorisation en tant que musulman par les employeurs encouragerait son exclusion:

C'est vrai parce que y a là quelque chose, bon, je veux pas que quelqu'un me recrute parce que je suis pas croyant. Je n'ai pas à le lui dire, mais lui il suppose, il assume que je suis musulman donc il va me rejeter pour ça (P11, déqualifié).

Tout en critiquant lui aussi les musulmans ne faisant pas d'efforts d'intégration socioculturelle et en affirmant comprendre le ressentiment que cela peut causer au sein de la population québécoise, ce dernier se désole de voir que les employeurs, pourtant censés n'évaluer les candidatures qu'en fonction des compétences, portent un regard essentialisant et stigmatisant sur les candidats d'origine maghrébine. Le *framing* dévalorisant et homogénéisant des Maghrébins encourage alors leur subordination socioéconomique :

Mais après, aller disons s'enfarger en quelques sortes dans des jugements sommaires : « tout Maghrébin c'est comme ça »... Je sais pas. Il faut faire des choix et après il faut aussi réfléchir à long terme parce que si on met toute une communauté comme ça en dehors du système, en dehors du circuit économique, c'est quoi le risque à l'avenir? C'est une société³¹ qui est piégée. Donc elle doit restée ici, elle doit essayer de s'en sortir ici et si elle reste défavorisée à vie et qu'elle trouve jamais l'emploi qui lui correspond, c'est une souffrance à vie. [...] Donc une communauté qui est marginalisée, même si y a des conditions économiques favorables, qu'est-ce qu'elle deviendra si la position économique du Québec va se dégrader de plus en plus? Je ne

³¹ Il fait ici référence à la communauté maghrébine qui, selon lui, est piégée au Québec en raison du fait qu'elle est francophone.

vois pas à court terme ou à moyen terme comment elle va être rétablie. Je ne vois pas (P11, déqualifié).

Abondant dans le même sens, un autre pense aussi qu'une image peu favorable des Maghrébins et la peur de l'étranger qu'auraient les majoritaires les pénalisent et bloquent leurs chances de faire valoir leurs compétences :

Est-ce que c'est la manière dont ils voient un immigrant qui vient du Maroc, ou bien d'Algérie, ou bien Tunisie? Est-ce qu'ils n'ont pas confiance en nous? Est-ce qu'ils ont déjà eu des gens du même pays lesquels ont fait des gaffes dans le travail de telle façon qu'ils ont perdu confiance? Donc, je ne sais pas...ça c'est une question à poser. Pourtant, si on se met à la place de quelqu'un qui travaille dans le domaine, on est sûr qu'on va faire le travail correctement. Juste nous donner la chance et ils verront (P4, déqualifié).

Fait intéressant, selon certains, les préférences discriminatoires ne se limitent pas à l'embauche et se transposent aussi au sein des organisations. Ainsi, tout en étant à l'emploi, les Maghrébins continueraient à être affectés par des inégalités ethniques. Pour le répondant le plus évocateur à ce sujet, bien que la fonction publique « sauve » les Maghrébins puisque les procédures de recrutement y sont équitables, il existerait un « plafond de verre » à l'intérieur de l'organisation. Occupant un poste pour lequel il est surqualifié, il n'y voit aucune possibilité d'avancement puisque les Maghrébins demeurent confinés aux postes inférieurs et que les postes de cadres sont réservés aux « Québécois », c'est-à-dire aux majoritaires :

Même au gouvernement, même s'il y a beaucoup de Maghrébins, c'est beaucoup mieux que ailleurs, mais entre parenthèses, les postes de chefs d'équipe, les gestionnaires...oublie, tu vas jamais l'avoir. Ce sont des postes qui sont réservés à des Québécois... (P4, déqualifié).

Un autre souligne lui aussi que la discrimination est plus présente dans le secteur privé et que, même si les Maghrébins y trouvent facilement des postes de niveau inférieur, les postes de cadres leur sont nettement moins accessibles :

R. [...] Effectivement, au privé c'est beaucoup plus présent qu'au public, ça c'est sûr.

Q. Qu'est-ce qui est plus présent?

R. Le fait, ben... (hésitation) y a des domaines ou des entreprises qui, vraiment, c'est Québécois-Québécois 100%, ils veulent pas avoir quelqu'un d'autre, pour toutes sortes de raisons. [...] Je dirais beaucoup plus dans les fonctions, plus administratives, techniques ou gestion qu'on a moins de chances. Par contre, service à la clientèle, tu

peux trouver n'importe quoi, mais ça se peut que ça soit moins intéressant (P7, requalifié).

Suivant le fait que la discrimination est généralement perçue comme étant dirigée à l'endroit du groupe, un autre répondant soutient que 50% des Maghrébins qu'il rencontre en tant que conseiller en emploi ont été discriminés en fonction de leur origine. Selon lui, il a lui aussi été écarté à quelques reprises pour cette raison. Pour ce dernier, la discrimination semble d'ailleurs être la seule raison expliquant la subordination socioéconomique des Maghrébins qu'il qualifie de « pourrissement » :

Si on s'en tient aux études de Paul Eid par exemple ou d'autres études qui ont été faites et si on voit le pourcentage de 34% de taux de chômage pour la communauté maghrébine, je vois dirais que ce serait peut-être la seule raison (P9, déqualifié) .

Son sentiment de frustration par rapport à cette discrimination évident et il souligne qu'un Maghrébin peut être exclu tout en étant pourtant plus compétent qu'un natif :

Ben y a de la frustration, énormément de frustration. Pourquoi quelqu'un qui vient d'une autre planète n'est pas pris même s'il est bon alors que quelqu'un qui est issu de la même planète qui, même s'il est, entre guillemets pas bon, pour pas dire mauvais, il est sur place? Et ça vous frustre aussi parce que vous vous dites que peut-être que moi je donnerais plus que cette personne. Faudrait que les gens à l'interne le sache, mais pour arriver à l'interne c'est une autre histoire (P9, déqualifié).

La catégorisation des immigrants maghrébins comme musulmans aurait donc, selon plusieurs, des effets préjudiciables sur l'employabilité. Certains rapportent à ce propos que les immigrants maghrébins risquent d'être discriminés en raison du fait que les employeurs craindraient que ces individus fassent des demandes d'accommodements religieux suite à leur embauche. De plus, un répondant souligne que les immigrants maghrébins sont globalement désavantagés par rapport aux autres minorités et que les employeurs ont tendance à écarter leur candidature en raison de leur connaissance généralement défailante de l'anglais et de leur confession musulmane qui, dans l'esprit des recruteurs, pourrait entrer en conflit avec les exigences de flexibilité et de travail en équipe : « Moi je connais des musulmans qui ont bien percé dans leur travail et ils sont plus rentables que les autres. Je vois pas le problème, c'est une fausse publicité je pense, quelque chose comme ça » (P6,

déqualifié). Il ressort aussi qu'ils sont susceptibles d'être discriminés en raison de l'amalgame entre l'Islam et la violence. Par exemple, un répondant soutient que les employeurs peuvent l'avoir associé indirectement aux événements de septembre 2001, nuisant ainsi à son insertion socioprofessionnelle:

Q. Donc à ce moment là vous vous posiez la question à savoir si votre origine pouvait jouer?

R. Oui. Oui surtout que l'image qu'on a, avec les attentats, ben 2001, septembre 2001, les attentats récents à chaque fois c'est des musulmans qui sont impliqués et du coup ça donne une mauvaise image. Y a des gens ils ont peur.

Q. Vous vous disiez que vous auriez pu être associé à ça dans la tête des employeurs?

R. Oui (P8, requalifié).

Ce faisant, plusieurs pensent que, à compétences égales, un employeur aura tendance à écarter la candidature du Maghrébin, et ce, peu importe que celui-ci soit dans les faits musulman ou non. Par exemple, un répondant agnostique affirme:

Aujourd'hui, regardez la vision, la vista d'un employeur. Aujourd'hui, à compétences égales, on amène un Français et un Algérien. Même si l'Algérien n'a pas de considération religieuse ou arabo-islamique, on brandit toujours l'étendard religion au recrutement, très souvent ça revient toujours « Ah l'Algérien, la religion » ou un Marocain, Hop la religion. Écoutez (P9, déqualifié).

Nombreux sont ceux qui soutiennent que la discrimination par le nom est présente sur le marché du travail et qu'elle pénalise les Maghrébins. Le nom apparaissant sur le CV acquiert alors le rôle de marque catégorisante qui, suivant Weber, est utilisée à des fins d'exclusion de la compétition économique, exclusion prenant appui sur la caractéristique extérieure « qui apparaît le plus immédiatement » (1971 : 355, cit. dans Winter, 2004 : 64). Le nom est discriminant puisqu'il agit comme signifiant, comme marqueur identitaire indiquant l'appartenance aux catégories de Maghrébin, de « musulman » ou d'« Arabe ». Par exemple, un répondant se considérant chanceux par rapport à d'autres qui, après des années, ne sont toujours pas convoqués en entrevue, estime que, en général, les Maghrébins sont pénalisés d'office par leur indiquant au recruteur qu'ils sont musulmans :

R. Son nom de famille d'abord et puis le nom on peut lui associer autre chose. Un Tremblay qui vient du Saguenay, un Mohammed qui vient du Maghreb. Donc si on lui attribue les autres choses, on a pas besoin de fouiller, de toutes façons la personne n'est

pas convoquée pour l'entrevue donc on n'a pas besoin de demander sa confession, son nom l'indique déjà. Donc comme je dis, peut-être, ben pas peut-être, sûrement, je me considère plus chanceux que les autres qui pendant des années, rien rien rien, c'est pas évident.

Q. Donc ça s'expliquerait notamment ces difficultés là par une certaine discrimination en fonction du nom?

R. Oui. Là il faut le dire, oui (P7, requalifié).

Convaincu que son nom le pénalise sur le marché du travail et fait en sorte que ses compétences sont dévalorisées, un autre répondant donne en exemple un ami marocain qui, n'ayant pas obtenu de résultats concluants avec un CV indiquant son vrai nom, a obtenu un stage à la ville de Montréal en adoptant un « nom québécois » : « Il a pris un nom québécois. Guillaume, quelque chose comme ça ou bien donc il m'a dit "ils m'ont répondu vite fait, voilà" » (P12, déqualifié).

Pour un autre, ayant fait sa maîtrise à Montréal, deux éléments nuisent à son CV : son expérience étrangère et son nom à consonance arabe. Il note alors qu'il y a une « grosse différence » entre le fait de s'appeler « Desjardins » ou « Bergeron » et d'avoir un nom comme le sien. Travaillant dans la fonction publique, il avance que la discrimination par le nom est répandue dans le secteur privé et qu'elle n'est pas dirigée vers sa personne spécifiquement, mais bien vers l'ensemble des Maghrébins :

Je trouve que ça c'est fréquent, le fait de sélectionner les gens à partir d'un nom, surtout avec le secteur privé. Le secteur public, c'est eux qui nous sauvent en fait. [...] L'inégalité...je ne trouve pas ça juste. Parce que le nombre de CV qu'on envoie ça ne correspond pas au nombre des appels téléphoniques qu'on reçoit pour les postes. C'est pas ma situation à moi propre...si c'était à moi propre, je dirais que c'est un problème à moi... (P4, déqualifié).

D'ailleurs deux répondants soulignent que leurs enfants, tout en étant nés ici, risquent eux aussi d'être discriminés en raison de leur nom. Pour cette raison, ils leur ont donné ou leur donneront des prénoms n'ayant pas de consonance arabe :

R. [...] Voilà moi je le pense et même le prénom de mon fils on a essayé de trouver quelque chose qui passe partout.

Q. C'est-à-dire?

R. Qui n'a pas de connotations arabe ou de connotation étrangère. C'est [X], ça passe partout.

Q. Parce que le nom à consonance arabe...

R. Ça peut nuire. Il aura plus de difficultés à trouver un emploi.

Q. Même s'il est né ici?

R. Oui (P8, requalifié).

Oui. Je vais essayer de leur donner des noms québécois pour leur donner plus de chance, pour éliminer cette zone grise qui peut exister. Oui je vais anticiper. En France, y a pas mal d'immigrés qui changent leur nom, beaucoup. Ici, peut-être, moi j'anticipe ça peut arriver, ça peut arriver plus d'ambiguïtés dans le marché du travail. Pour éliminer cette zone là, je vais leur donner des noms, comment dirais-je, québécois. Pourquoi pas (P12, déqualifié)?

Parmi les répondants percevant de la discrimination sur le marché du travail montréalais, nombreux sont ceux qui comparent le Québec au Canada anglais ou aux États-Unis en soutenant que l'insertion socioprofessionnelle des immigrants est plus difficile au Québec. La société québécoise apparaît alors comme étant moins ouverte à l'immigration et à la diversité ethnoculturelle que ses voisins anglophones, notamment en ce qui a trait à l'employabilité. Par exemple, un répondant, ayant l'impression que les Québécois « ont peur de l'étranger » et sont méfiants à l'endroit des Maghrébins, soutient que les Canadiens anglais et les États-Uniens sont quant à eux nettement plus ouverts aux minorités. Affirmant que la discrimination par le nom est fréquente, c'est-à-dire qu'elle n'est pas un cas isolé et que l'ensemble des Maghrébins sont susceptibles de voir leur intégration socioéconomique freinée pour cette raison, il rapporte que plusieurs de ses connaissances d'origine maghrébine ont finalement quitté le Québec pour le Canada-anglais ou les États-Unis après avoir fait des études ici sans décrocher un bon poste par la suite (P4, déqualifié). Un autre rapporte lui aussi qu'un ami souhaite quitter le Québec pour l'Ontario « pour fuir un petit peu ces, un petit peu cette... quelque chose de sournois, quelque chose qui est caché, des moqueries sournoises. Pas face à face, mais derrière toi on parle, [...] quelque part ça touche » (P3, déqualifié). Il dit aussi entendre que le Canada anglais est plus accueillant : « j'ai pas vérifié, mais on me dit qu'ils sont plus tolérants vis-à-vis de l'étranger ailleurs » (P3, déqualifié). Deux autres répondants soulignent eux aussi que l'intégration socioéconomique des immigrants est plus favorable au Canada

anglais et laissent entendre que la société québécoise ou le groupe majoritaire sont ici moins ouverts aux minorités. Pour l'un d'entre eux, étant toujours en situation de déqualification et souhaitant désormais quitter le Québec après avoir fait le constat que toutes les portes lui étaient fermées, le simple fait d'être d'origine étrangère pénalise les immigrants au Québec, ce qui serait moins le cas au Canada anglais :

Pour moi, je comprends que la société québécoise plus particulièrement, je connais pas les autres, mais les statistiques qu'on fait chaque année montrent, celles qu'on discute à la télévision etc., montrent que l'intégration des immigrants est beaucoup plus compliqué au Québec qu'ailleurs dans le Canada. Ça c'est indépendamment des opportunités d'emploi, etc. Donc le fait d'être immigrant, voilà, on t'accepte mal déjà (P11, déqualifié).

Un autre, qui affirme entendre au sein de la communauté maghrébine que les Canadiens anglais sont plus ouverts aux minorités que les Québécois francophones, se désolé de voir que les Maghrébins font ici l'objet d'une marginalisation socioéconomique alors qu'ils sont francophones et se sont établis pour cette raison au Québec, et non pas ailleurs au Canada :

Le Québec ben c'est une province francophone sauf que y a des francophones qu'on en veut pas, je sais pas pourquoi. Alors que, t'as comme une tendance que, une certaine tendance, c'est un adage qui circule pis ça pourrait être vrai, que les anglophones ben y sont comme plus ouverts aux communautés culturelles que les francophones. C'est plate parce que les Maghrébins, où le taux de chômage est plus élevé, ils viennent d'un pays francophone et puis c'est pas des gens qui vont rester ici quelques mois pis partir en Alberta ou quelque chose comme ça. Ils sont venus ici pour rester ici. Comme j'irai pas en Alberta. Les anglophones c'est juste à côté pis les États-Unis c'est pas très loin, c'est pas ça, c'est pas pour ça que je suis venu ici (P7, requalifié).

Enfin, affirmant que la majorité de ses amis maghrébins ont quitté le Québec pour le Canada anglais ou les États-Unis où ils ont eu beaucoup plus de facilité à décrocher un emploi à leur niveau, un répondant entrevoit lui aussi la possibilité de quitter le Québec s'il demeure déqualifié, mais est retenu par son appréciation positive de Montréal et des Montréalais : « On me pousse, on me dit de venir là-bas au Canada, mais j'ai un tel attachement pour le Québec, je sais pas pourquoi, surtout à Montréal, je sais pas pourquoi. C'est vivable, les gens et tout ça, l'organisation et tout ça, ça me plaît » (P12, déqualifié).

Plusieurs soutiennent que la présence et la portée des comportements discriminatoires de la part des employeurs dépendent de l'état et des besoins du marché du travail. Comme nous l'avons vu, la dernière crise économique a frappé plus durement les immigrants et cela va dans le sens du fait que « in a buoyant economy, expansion creates opportunities for minorities; in an economic downturn, privileged groups close ranks, carefully guarding their own interests against those of newcomers » (Reitz, 1988 : 433). Par exemple, mentionnant que les Maghrébins ont l'impression d'être confinés à des emplois au bas de l'échelle, un répondant affirme que ces inégalités sont accentuées en temps de ralentissement économique :

R. C'est comme c'est ça qui circule dans les communautés certainement y a du désespoir qui se fait véhiculer par d'autres personnes qui sont déçus.

Q. Vous en entendez beaucoup des gens désespérés?

R. Oui. Tout-à-fait. Ils disent c'est comme un Maghrébin il doit juste installer des câbles chez vidéotron ou je sais pas quoi, faire un préposé au ménage ou je sais pas quoi. [...] Actuellement, toutes les économies sont un petit peu fébriles. [...] Lorsque ça va moins bien il commence à se faire ces clivages là (P7).

De plus, il semble que, pour plusieurs, la discrimination soit moins prononcée lorsqu'il est question de domaines techniques ou scientifique en demande, ou encore lorsque l'employeur a un besoin important de main d'œuvre, ne pouvant alors s'offrir le luxe de recruter en fonction de l'origine ethnique. Par exemple :

Quand il est dans le besoin, dans le besoin parce que c'est un monde concurrentiel l'entreprise. S'il a besoin de lui et il sait qu'il a les compétences nécessaires, y a aucun problème, tout ça est mis de côté, tout ce qui peut être discriminatoire. Mais quand il est à l'aise, là (hésitation), là des choix peuvent... il peut passer à mon avis en seconde position. Il peut passer. J'ai pas fait d'étude par rapport à ça, mais c'est mon sentiment profond. C'est-à-dire, si il est à l'aise, même s'il est compétent alors que l'autre il l'est moins... (P3, déqualifié).

Un autre va plus loin encore. Ayant été contraint d'abandonner le domaine de la comptabilité à son arrivée et s'étant tourné vers la gestion, il croit que son insertion socioprofessionnelle n'aurait pas nécessairement été facilitée s'il avait fait une maîtrise en gestion au Québec plutôt qu'une maîtrise en comptabilité en France

puisque certains domaines, comme la gestion, sont réservés à l' « enfant chouchou », c'est-à-dire aux « Québécois », et donc aux majoritaires :

Écoute, y a des domaines qui sont un petit peu (hésitation), je dirais pour les gens du pays, pour les Québécois. Je parle ouvertement. [...] je sais pas mais dans mon esprit ça se passe comme ça. La gestion aussi c'est pour les gens... l'enfant chouchou du pays. C'est pas pour un immigré. Il faut quelque chose de pratique, de scientifique aussi par exemple physique, chimie, développement intelligence, finance, quelque chose de plus pour un immigré pour y percer. C'est dans ma tête. C'est des réflexions dans ma tête, mais c'est comme ça (P12, déqualifié).

En parlant de la discrimination à l'endroit des immigrants maghrébins, qu'il qualifie de « nègres blancs », un autre note que, dans les domaines techniques, les compétences prennent le dessus sur l'ethnicité :

un petit point sous-jacent à ça, les métiers techniques, comme informatique, alors là on n'est plus des nègres blancs. Parce que la compétence est là, la valeur ajoutée est là et le besoin est là. [...] après plusieurs vérifications on a vu que, moi personnellement dans mes participants, dans mes relations, dans mes amis, je vois que les métiers techniques il n'y a plus de barrières. Y a ni de Nord-Africains, de Maghrébins, ni. Quand la valeur ajoutée technique est là, on fait table rase (P9, déqualifié).

Dans cette perspective, l'exclusion des Maghrébins lors du processus de recrutement ne serait donc pas systématique, mais apparaît plutôt comme servant à limiter la concurrence sur le marché du travail. Comme nous l'avons vu, l'attribution de significations à l'ethnicité s'assoie sur des rapports de pouvoirs différentiels entre majoritaires et minoritaires et le marquage de la différence du minoritaire ne peut être saisie en dehors d'une relation de clôture où le majoritaire maintient sa position sur le marché en catégorisant arbitrairement l'Autre minorisé (Winter, 2011 : 61).

3.4 Auto-identification et groupalité

Ayant conceptualisé l'ethnicité comme étant une relation dialectique entre catégorisation externe et identification interne au sein de rapports de pouvoirs différentiels (Juteau, 1999, Jenkins 1997), nous avons cherché à voir de quelle façon

la population à l'étude déployait son auto-identification. Comme nous avons sélectionné des individus répondant à une catégorie géographique plutôt que nationale, ethnique ou confessionnelle, nous ne nous attendions pas à trouver chez eux une identification collective homogène. En effet, la catégorie régionale « Maghrébin » renferme plusieurs sous-catégories telles que les catégories nationales « Algérien » et « Marocain » et les catégories ethniques « arabe » et « berbère ». De plus, si l'Islam est la seule confession religieuse trouvant des adhérents chez nos répondants, deux de ceux-ci ne sont pas croyants. Il ressort donc que tous les répondants s'auto-définissent en référence à plusieurs catégories. Si une forte majorité d'entre eux font valoir leur identité nationale d'origine, qu'il s'agisse de la nationalité marocaine ou algérienne, cette identification peut primer ou non sur l'identification ethnique à l'arabité ou à la berbérîté. Ce faisant, l'éventail des modes d'auto-désignation et des référents de nos répondants est trop varié pour qu'il nous soit possible à ce stade de cerner une tendance claire en la matière. De plus, compte tenu de notre angle d'analyse et de notre question de recherche, il nous intéresse moins de savoir à quelle catégorie particulière s'identifient les immigrants maghrébins que de voir si les frontières de la catégorie nationale « Québécois » leur apparaissent suffisamment inclusives pour qu'ils puissent à la fois s'auto-identifier comme membres d'une communauté ethno-spécifique et de la communauté québécoise générale. Nous verrons donc ici comment se déploie l'auto-identification de nos répondants sous l'angle de l'analyse de leur conception des frontières entre la catégorie « Québécois » et les catégories ethno-spécifiques.

3.4.1. Autodésignation en tant que Québécois

Nous avons posé l'hypothèse que les sujets auraient tendance à s'auto-exclure de la catégorie « Québécois » en raison de leur situation de déqualification et en réaction à

la discrimination perçue sur le marché du travail. Or, dans les faits, les modes d'identification de nos répondants sont beaucoup plus nuancés. Ainsi, il nous est impossible de simplement distinguer ceux qui s'auto-excluent de cette catégorie de ceux qui s'y réfèrent dans leur auto-identification. Cela impliquerait de taire le caractère ambivalent de la relation à cette catégorie présent chez d'autres. Dès lors, nous avons discerné trois groupes, soit 1) ceux ne se disant pas Québécois, 2) ceux se disant objectivement Québécois, mais se montrant hésitant ou peu enclin à se définir subjectivement comme tel et 3) ceux se référant librement à cette catégorie dans leur auto-identification.

Le premier groupe est formé de 5 répondants. C'est donc dire qu'un peu moins de la moitié de notre échantillon ne s'identifie pas volontairement à cette catégorie nationale de Québécois. Ces individus étaient tous en situation de déqualification ou encore sans emploi au moment de la collecte de données. De plus, quatre sur cinq se montrent insatisfaits de leur situation sur le marché du travail. Le cinquième, bien qu'objectivement déqualifié, n'estime pas être surqualifié pour son emploi et ne perçoit pas de discrimination. Un autre ne perçoit pas de discrimination, mais est toutefois insatisfait de son emploi et largement déqualifié. Les trois autres répondants sont insatisfaits de leur situation sur le marché du travail et perçoivent de la discrimination. L'ensemble des répondants de ce groupe ont l'impression de ne pas être perçus comme faisant partie des Québécois. Le second groupe est formé de trois répondants. Il est composé d'un individu au chômage prolongé et percevant de la discrimination, d'un répondant requalifié percevant lui aussi de la discrimination, puis d'un autre requalifié étant ambivalent quant à la discrimination. S'ils répondent par l'affirmative lorsqu'on leur demande s'ils sont Québécois, notamment parce qu'ils sont résidents au Québec, ils ne se définissent pas subjectivement selon cette catégorie. Ceux-ci ont également tendance à ne pas avoir l'impression d'être vus comme étant des membres de la catégorie Québécois. Aussi, tous trois préfèrent la

catégorie « Canadien » à celle de « Québécois » dans leur auto-identification. Enfin, le troisième groupe, constitué de 4 participants, est lui aussi résolument éclectique en ce sens que les positions et les parcours sur le marché du travail sont très différents. En effet, nous retrouvons parmi eux un individu requalifié, jugeant normale sa période de déqualification et ne percevant pas de discrimination, un autre requalifié percevant de la discrimination, un déqualifié plutôt satisfait de son emploi et percevant de la discrimination et un déqualifié qui, paradoxalement, perçoit de la discrimination tout en ne voyant pas de préjugés à l'endroit des Maghrébins. Hormis ce dernier, ils sont donc généralement satisfaits de leur position sur le marché du travail.

3.4.1.1 Non-identification à la catégorie Québécois

Parmi ceux faisant partie du premier groupe, c'est-à-dire ceux ne se reconnaissant pas dans la catégorie Québécois, la déqualification paraît stimuler cette non-identification puisque tous sont déqualifiés. Toutefois, pour l'un d'entre eux, satisfait du poste qu'il occupe, le principal frein à son identification à la catégorie « Québécois » est exogène au marché du travail et ne semble pas lié à des difficultés particulières d'intégration, pas plus qu'à la catégorisation externe. Il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas le sentiment d'appartenir à cette catégorie :

Q. Donc, vous, personnellement, vous ne vous dites pas nécessairement Québécois?

R. Eh... non. Je peux me présenter comme du Québec, mais le sens, le vrai sens du mot, je sens pas que ça s'applique pour moi, même si j'ai la nationalité, la citoyenneté et tout (P2, déqualifié).

Selon lui, c'est l'éducation au Québec qui détermine l'appartenance à la catégorie Québécois. Les frontières de la catégorie « Québécois » sont donc délimitées par des traits culturels acquis lors de la socialisation secondaire, essentiellement à l'école :

Un Québécois, c'est un natif du Québec. [...] C'est sûr que quelqu'un qui est de souche, de famille québécois, donc depuis la Nouvelle-France, c'est clair. Puis, y a les

autres, y a aussi les gens qui sont nés ici, donc y a comme trois niveaux pis c'est un peu naturel. Quelqu'un qui est né ici, qui a étudié ici, ou même quelqu'un, même des Arabes ou des immigrants qui sont venus jeunes, c'est l'école qui fait la différence. Ils ont fait l'école primaire pis secondaire pis machin ici, c'est ce parcours là qui fait un peu constitue la personnalité. Là ils sont plus Québécois que quelqu'un qui a fini toutes ses études, puis a travaillé après il a immigré ici (P2, déqualifié).

Ainsi, les immigrants maghrébins de première génération comme lui sont posés comme étant à l'extérieur des frontières de cette catégorie nationale. Les « Arabes » nés ou éduqués au Québec seraient pour lui des Québécois, et ce bien que, selon lui, il faille possiblement attendre la troisième génération pour qu'ils soient socialement reconnus comme tels. De plus, s'auto-identifiant comme Algérien, maghrébin et musulman, il pose les identifications comme Algérien et Québécois comment étant mutuellement exclusives en n'entrevoiant pas la possibilité, par exemple, d'une identité à trait d'union :

j'ai grandi en Algérie, pis mon adolescence, mes histoires, machins, mes contacts c'était à l'algérienne. Et après ça, je suis venu pour travailler donc je serais un menteur si je dis que je deviendrais un Québécois parce que je peux pas, ça n'a rien à voir avec mon amour au pays ou ma conviction, mais, comme personnage, je peux pas changer (P2, déqualifié).

Parmi les autres répondants s'auto-excluant de la catégorie « Québécois », un autre ne perçoit pas de discrimination, mais se montre insatisfait de l'emploi occupé et connaît une situation de déclassement social marqué. Bien qu'il dise avoir développé un sentiment d'appartenance à la société québécoise, il ne s'identifie toujours pas comme Québécois :

Q. Et vous, vous avez dit que vous aviez un certain sentiment d'appartenance au Québec, mais est-ce que vous vous dites Québécois?

R. (hésitation) Pas pour le moment. Pas encore. Non. Pas tout-à-fait (P1, déqualifié).

Le temps ne représente toutefois pas une garantie à ce niveau. Les changements nécessaires sont plutôt d'ordre qualitatif. On comprend qu'il y a chez lui une relation étroite entre, d'une part, le bien-être matériel et la situation socioprofessionnelle de son couple et, d'autre part, les possibilités d'identification à la catégorie « Québécois ». De plus, il s'auto-identifie prioritairement comme berbère kabyle,

puis secondairement comme Algérien: « La communauté, c'est très important, communauté d'abord, berbère, puis algérien. Berbère d'abord, puis algérien » (P1, déqualifié). Percevant une catégorisation externe essentialisante et stigmatisante des Maghrébins comme étant « islamistes durs jusqu'à preuve du contraire », son auto-désignation s'inscrit, consciemment ou non, dans une stratégie de négociation des frontières ethniques identifiée par Wimmer (2008b), soit la contraction de la frontière par la mise en avant d'une sous-catégorie ethnique. En parlant des Kabyles par rapports aux Algériens arabophones qu'il associe à l'islamisme, il dit « nous sommes tout-à-faits différents des autres. » Sans contester les frontières ethniques et leurs significations sociales, son auto-désignation comme berbère lui permet d'éviter le stigmate de la catégorie Arabe.

Enfin, pour les trois autres répondants ne s'identifiant pas à la catégorie Québécois, la subordination socioéconomique par la déqualification et le *boundary-work* à travers la discrimination perçue apparaissent comme étant des facteurs stimulant cette auto-exclusion. Tous trois se montrent effectivement insatisfaits de leur position sur le marché du travail et attribuent une part de leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelle à la présence de comportements discriminatoires alimentés par une catégorisation stigmatisante les ciblant en tant que Maghrébins, Arabes, musulmans ou tout simplement immigrants. Nous observons en effet chez ceux-ci une relation entre 1) le fait qu'ils font état d'un *framing* dévalorisant les immigrants maghrébins au sein de la société québécoise, notamment en raison de l'association à un Islam perçu comme menaçant, 2) le fait que, dans leur discours, les frontières de la catégorie Québécois apparaissent comme étant en correspondance avec celle du groupe majoritaire, 3) le fait qu'ils ont le sentiment que leur origine ethnique, leur confession religieuse – quelle soit réelle ou putative – ou leur statut d'immigrant les pénalisent sur le marché du travail par rapport aux membres du groupe majoritaire identifiés comme Québécois et 4) le fait qu'ils ne s'auto-identifient pas comme

Québécois. Aussi, posant les Québécois comme étant les majoritaires, ils tendent à associer cette catégorie à une posture de repli sur soi nationaliste ou encore de fermeture par rapport aux minorités issues de l'immigration. Par exemple, pour l'un d'entre eux, les Québécois – à comprendre ici les majoritaires – sont renfermés, peu ouverts aux immigrants, froids, méfiants et craintifs vis-à-vis des étrangers :

pour moi les Québécois c'est un peu renfermé. Donc, il est pas assez ouvert. Peut-être y'a des antécédents, y'a des histoires malheureuses qui ont été passées, je sais pas. Mais, pour moi je trouve ça...c'est pas assez ouvert, c'est pas chaleureux, vraiment. Pour qu'un Québécois te fasse confiance, il faut vraiment qu'il te...ou bien il...(hésitation) il te connaît dans le travail, plusieurs années, il te fait confiance pour que il puisse te faire confiance (P4, déqualifié).

Un Québécois (hésitation) c'est le propriétaire, tout d'abord, de la terre ici. Nous, je me considère comme un nouveau venu, c'est son pays. Peut-être les enfants, mes enfants qui vont naître ici, peut-être que ils vont s'adapter beaucoup plus que moi à ce niveau là. [...] ce sont des gens vraiment à l'écart. [...] C'est comme les gens ils ont peur, c'est comme les gens ont peur de l'étranger, je sais pas c'est quoi la cause. Tu sens pas que vraiment vraiment que tu es le bienvenu. Est-ce que c'est la peur, une peur de l'étranger... je sais pas pourquoi. Mais dans l'Ontario, les États-Unis, je suis parti déjà, les gens en parlent ouvertement, normal. Ici, est-ce qu'ils ont peur ou pas, je sais pas. Bien sûr, c'est pas tous, c'est pas tous (P4, déqualifié).

Pour un autre, si la société québécoise est vue comme étant majoritairement ouverte et tolérante – notamment lorsque mise en contraste avec la France – il reste que la catégorie Québécois a chez lui une résonnance de nationalisme et de marginalisation des minorités. Par ailleurs, pour ces trois individus, il n'est pas exclu qu'ils en viennent à quitter le Québec, et ce, en raison de leurs difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

S'auto-identifiant comme Marocain, Maghrébin et arabe, un de ceux-ci se sent appartenir au groupe « Nous les Maghrébins » et pose les Québécois comme étant des membres du *out-group*. De plus, percevant un *framing* stigmatisant des Maghrébins au Québec et de la discrimination à leur endroit, il associe les Québécois au groupe majoritaire dans la mesure où les immigrants maghrébins comme lui sont discriminés en raison de leur nom à consonance arabe les pénalisant par rapport à

ceux ayant un nom « Québécois ». La constatation d'une segmentation structurée sur une base ethnique au sein de l'organisation pour laquelle il est à l'emploi apparaît à ce sujet comme encourageant la différenciation ethnique – les Maghrébins étant nombreux à son travail, mais ne pouvant accéder aux postes supérieurs réservés aux « Québécois », c'est-à-dire aux majoritaires. Il adopte une stratégie de transvaluation (Wimmer, 2008b) en cherchant à valoriser les Maghrébins. Par exemple, il oppose la chaleur des Maghrébins à la froideur et à la peur de l'Autre des « Québécois » et valorise l'ardeur au travail des Maghrébins en soulignant qu'on ne leur donne pas la chance de faire valoir leur potentiel. Il importe toutefois de souligner que ce dernier soutient à un moment une position détonnant avec le fait qu'il affirme ne pas se dire Québécois et qu'il est perçu comme n'en étant pas un, qu'il associe les Québécois aux majoritaires en les qualifiant de fermés aux étrangers et qu'il soutient que les enfants d'immigrants maghrébins nés ici ne sont toujours pas Québécois puisqu'ils portent un nom à consonance arabe marquant leur différence et stimulant leur exclusion. Il fait en effet part de son espérance d'être un jour reconnu comme étant un Québécois en dépit de son nom et de sa qualité de minorité racisée et, d'une certaine façon, revendique son statut de Québécois en faisant valoir sa participation à la société :

Oui, bien sûr. Si jamais, je suis ici, si jamais je passe toutes mes années ici, j'aimerais bien que les gens me voient comme un Québécois. Parce que là, je paye mes impôts comme un Québécois. Je vis ici comme un Québécois, j'ai mes droits ici, j'ai mes obligations comme un Québécois. Donc je veux pas que mon nom, ou bien mon physique disent que je suis pas Québécois. Je suis ici, je vis comme vous donc je suis Québécois, quelle que soit ma religion, quelque soit...je suis Québécois... (P4, déqualifié).

Notons par ailleurs que, parmi ceux ne se disant pas Québécois, si certains ne font peu ou pas référence au Canada ou disent encore « On est conscients qu'on est au Québec, pas au Canada » (P2, déqualifié), deux d'entre eux affirment préférer s'identifier comme Canadiens plutôt que Québécois. Le premier, s'identifiant d'abord par rapport à sa nationalité marocaine, puis par son origine ethnique et sa religion, se définit aussi comme Canadien et ne fait pas référence au Québec dans son auto-identification : « D'abord, avant tout, Marocain, arabe musulman, après je peux dire

Canadien » (P12, déqualifié). Il note préférer se définir par la catégorie Canadien puisque celle de Québécois a chez lui une connotation de nationalisme, de repli sur soi et d'exclusion des immigrants :

Écoute, je vais pas te dire, mais Québécois c'est le nationalisme pour moi, c'est la francisation, c'est le nationalisme, patriotisme. C'est dans mon esprit là, un petit peu discrimination ou bien déqualification des compétences, pour moi, ça me dit, quand j'entends « Québécois ». Je préfère Canadien que Québécois (P12, déqualifié).

De plus, se référant à la catégorie Québécois pour désigner les majoritaires exclusivement et percevant de la discrimination à l'endroit des Maghrébins, il considère que les majoritaires dits Québécois sont privilégiés, les « noms québécois » conférant de meilleures chances pour l'embauche et certains secteurs d'activités étant réservés aux « Québécois », soit l'« enfant chouchou » du pays.

Le fait qu'il ne se définisse pas comme Québécois est aussi à mettre en lien avec son sentiment de ne pas être perçu comme étant inclus dans cette catégorie, trouvant même ridicule cette idée qu'il puisse être vu comme tel. Son auto-exclusion subjective des Québécois est indissociable de sa catégorisation comme « minorité visible », catégorisation externe de laquelle résulte une auto-identification correspondante : « je considère vraiment que je suis une minorité visible ». Les frontières ainsi tracées de la catégorie Québécois suivent alors des marqueurs physiologiques : « c'est-à-dire vous êtes pas un Québécois, vous êtes un immigré, vous êtes une minorité visible ». En fait, les frontières de la catégorie Québécois sont tributaires de la catégorisation comme individu non racisé – donc suivant des traits physiologiques – et apparaissent alors comment étant étanches :

Q. Donc quand on dit « Québécois », vous ne vous reconnaissez pas vraiment?

R. Non non. Pas du tout.

Q. Et est-ce que vous avez l'impression d'être vu comme Québécois?

R. Non (rire) pas du tout.

Q. Pourquoi?

R. Parce que... je sais pas, l'aspect physique et tout ça de moi ça dit pas que je suis Québécois. Pour eux, c'est un immigré ou bien une minorité visible.

Q. Ok. Donc un Québécois c'est quelqu'un qui n'est pas de minorité visible?

R. Oui. Pour moi, c'est comme ça. D'ailleurs, dans les formulaires d'emploi on dit que vous êtes considéré comme quoi, je réponds toujours minorité visible (P12, déqualifié).

Par ailleurs, si l'appartenance aux catégories de Québécois et de « minorité visible » apparaissent comme étant antithétiques, ce n'est pas le cas pour celle de Canadien puisqu'il a l'impression d'être reconnu comme Canadien et estime que cette identité est compatible avec celle de « minorité visible ».

Pour un autre, qui affirme que les immigrants sont victimes d'un « rejet de la société », l'immigration est un fait imposé par le gouvernement à une population qui n'est pas ouverte aux étrangers. Sans tomber dans la généralisation, pour lui, la catégorie « Québécois » renvoie au repli sur soi, à l'exclusion des minorités et au nationalisme indépendantiste, ce qui vient nécessairement bloquer son identification en tant que Québécois :

C'est-à-dire un Québécois, comme je t'ai dit tout à l'heure, il faut avoir le sens de la nuance, j'ai des amis Québécois, je sais ce qu'ils pensent, etc., mais je parle de cette partie qui est repliée sur elle-même dans l'idée de défendre la société, l'héritage du Québec. Ils essaient d'exclure les autres et se replient sur soi. C'est cet aspect là. Je dis pas qu'elle est majoritaire, mais elle est majoritaire en terme de décisions. Donc c'est de cela que je parle donc pour lui, bon, c'est clair, son projet est clair. Le français, rien que le français, la souveraineté, l'autonomie complètement par rapport au Canada. Ça je me reconnais pas dans ça. Ok donc cette identité québécoise disons distincte du reste du Canada, je peux pas m'identifier à ça (P11, déqualifié)

Caractérisant l'identification à la catégorie Québécois d' « idée d'enfermement », il dit donc ne pas se définir par rapport au Québec, mais bien par rapport au Canada et affirme se sentir Canadien puisque la citoyenneté canadienne a pour lui une connotation de citoyenneté du monde : « ça me donne le caractère de citoyen du monde parce que je suis d'abord citoyen du monde et je pense que la citoyenneté canadienne m'offre ça par la nature de sa société » (P11, déqualifié). D'ailleurs, bien qu'il s'auto-désigne aussi en fonction de sa berbérerie et de ses origines kabyles, il s'identifie d'abord comme citoyen du monde :

Moi je m'identifie toujours en termes disons hiérarchiques : je suis citoyen du monde, après j'appartiens à une certaine communauté qui est ce qu'on appelle les berbères

d'Algérie et de Kabylie donc c'est dans cet ordre là. Mais je suis avant tout citoyen du monde. C'est comme ça que je me vois (P11, déqualifié).

Contestant la catégorisation externe, il note ne pas se sentir appartenir aux communautés maghrébine ou algérienne en raison, entres autres, du fait qu'il est agnostique. Or, il affirme être constamment ramené à cette communauté, notamment sur le marché du travail où il n'a pas l'impression d'être vu comme un individu, mais plutôt comme un Maghrébin, et croit alors être exclu du processus d'embauche en raison de sa catégorisation comme musulman. Ce faisant, il opère un brouillage des frontières ethniques en mettant de l'avant une catégorie non-ethnique, celle de citoyen du monde. Comme le note Wimmer, « boundary blurring reduces the importance of ethnicity as a principle of categorization and social organisation. Other, nonethnic principles are promoted and the legitimacy of ethnic, national, or ethnosomatic boundaries undermined » (2013 : 61). De plus, alors que nous aurions pu nous attendre à ce que la subordination socioéconomique et la discrimination perçue stimule chez lui l'identification à la catégorie maghrébin, un sentiment d'appartenance est plutôt perceptible chez lui envers « la communauté immigrante ici au Québec ». Ainsi, lorsqu'il traite des difficultés et injustices sur le marché du travail, il parle de « Nous » les immigrants et non pas de « Nous » les Maghrébins plus spécifiquement. En effet, s'il souligne que la situation socioéconomique de la communauté maghrébine est aggravée en raison de sa taille, de son établissement récent, du fait qu'elle est francophone et de son association à « la religion musulmane qui fait peur un peu partout dans le monde », il fait référence à des amis appartenant à plusieurs autres communautés qui rencontrent des difficultés similaires :

Donc ça, ce rejet là de la société, peut-être on dit toujours c'est la communauté maghrébine, mais je crois pas tant que ça parce que je connais assez d'amis dans différentes communautés, la communauté russophone, latino, etc. Ils trouvent toujours les mêmes difficultés. Y a ceux qui ont fait des parcours et ils ont plus d'expérience que moi, ils ont un parcours vraiment exceptionnel, mais arrivés ici c'est pas évident (P11, déqualifié).

3.4.1.2 Objectivement Québécois sans auto-identification

Parmi le groupe de répondants se disant objectivement Québécois, mais ne s'auto-identifiant pas à cette catégorie, nous retrouvons un individu au chômage prolongé et percevant de la discrimination, ainsi que deux individus requalifiés, l'un percevant de la discrimination et l'autre ayant une position ambiguë sur cette question. Le premier de ceux-ci, se rapportant à la communauté algérienne et se définissant comme étant berbère d'un point de vue ethnique, établit deux niveaux à la catégorie Québécois. D'une part, tous les habitants du Québec sont dits Québécois au sens d'une population résidant sur un territoire donné. Il est donc lui-même Québécois et les majoritaires sont désignés comme étant des « Québécois de souche ». Ainsi, en notant que les Maghrébins sont désavantagés sur le marché du travail, il affirme « Par rapport aux Québécois de souche, excusez-moi, ils passent en deuxième position c'est sûr » (P3, déqualifié). Il se montre toutefois hésitant à utiliser cette notion et s'en sert à défaut de savoir comment mieux nommer les membres du groupe majoritaire : « excusez-moi du terme, je sais pas peut-être c'est pas approprié. » Or, cela lui permet tout de même de signifier que les membres de la catégorie Québécois n'ont pas tous les mêmes origines. D'autre part, l'usage courant et la résonnance chez lui de cette catégorie ne l'incluent pas et désignent plutôt les membres du groupe majoritaire. Les frontières de cette catégorie sont dès lors interprétées comme étant délimitées par des traits physiologiques l'en excluant nécessairement :

On est tous Québécois quelque part. Si on habite au Québec, on est Québécois. [...] Soit tout le monde est venu de l'Europe ou de l'Afrique, c'est tout le monde qui est venu de l'immigration. Maintenant, quand je vous dis Québécois, sincèrement, je sais que c'est faux, mais, par rapport à l'image que j'ai, ce sont des gens, des blancs, des cheveux blonds, voilà. Je m'adresse plus, je vous parle plus de ces gens là. Donc, quelque part, ceux qui ont immigré, qui sont venus de l'Europe ça fait très longtemps. Donc je m'adresse, quand je vous parle d'une certaine manière, je vous parle de ces gens. [...] Quelque part, ethniquement c'est des blancs, les cheveux blonds, blanc de peau (P3, déqualifié).

En définissant de la sorte les critères d'inclusion dans la catégorie « Québécois », il n'est pas étonnant qu'il n'ait pas l'impression d'être perçu comme en faisant partie. D'ailleurs, ce sentiment de ne pas être vu comme Québécois est partagé par les autres représentants de ce groupe selon qui leur apparence physique freine leur reconnaissance en tant que Québécois. Cependant, chez le répondant précité, ce sentiment d'être socialement exclu de la catégorie Québécois, allant de paire avec la marginalisation sur le marché du travail et la discrimination perçue, a des conséquences nettement plus néfastes sur son intégration à la société québécoise, ce qui induit chez lui une forme de repli sur soi :

Q. Mais vous, avez-vous l'impression que vous êtes vu comme Québécois? Est-ce que vous êtes reconnu comme Québécois?

R. Difficilement. Surtout par rapport à cette catégorie. Pas tous, pas tous, non non, pas tous, mais beaucoup, soit y a pas le contact, soit par l'indifférence. Soit on vous parle pas, soit l'indifférence. Des fois, ça crée une forme de repli. Je les cherche même pas, je cherche même pas ce contact, mais comme je vous ai dit tout à l'heure, des fois, j'essaie d'être philosophe (P3, déqualifié).

Un sentiment de rejet et d'exclusion sociale est perceptible chez lui. S'il dit vouloir aimer le Québec, son sentiment d'appartenance est freiné par le fait qu'il ne se sente pas accueilli par la société québécoise : « Moi je le veux, c'est comme si, c'est pas qu'elle me veut pas, non, mais elle m'accueille pas très rapidement, facilement. Elle m'accueille pas » (P3, déqualifié). Affirmant que des préjugés nuisent aux Maghrébins sur le marché du travail, il se montre déçu en constatant un décalage entre les discours officiels d'ouverture et la réalité de la population québécoise :

C'est-à-dire, maintenant je vois la différence par rapport à ces textes là qui sont très très bons, de liberté, de droit et d'une partie de la société qui n'est pas à la hauteur de ces textes. Si on te donne le droit à la religion, si on te donne droit à la différence, la réalité, pour beaucoup, ils acceptent pas. C'est comme si ils nient un certain droit, ils nient la constitution tout simplement, dans les faits. C'est comme si elle les dépasse, ça je trouve c'est dommage. Je trouve c'est dommage de donner un droit à une personne et de l'enlever dans sa pratique. Voilà globalement (P3, déqualifié).

Fait intéressant, tous trois préfèrent s'auto-identifier comme Canadien plutôt que comme Québécois. Ainsi, l'un affirme : « Je suis Canadien du Québec. » (P3, déqualifié). Un autre, cumulant une série d'identifications comme Marocain, arabe,

berbère, musulman et Canadien, se montre hésitant à s'identifier en tant que Québécois. S'il dit d'abord ne pas avoir de problème à se dire Québécois, il note ensuite ne pas se définir par cette catégorie en raison de la catégorisation externe, c'est-à-dire du rappel de sa différence par les membres du groupe majoritaire : « on fait comme une étiquette là à ta physionomie par rapport à une origine, c'est pour ça que pour moi je ne m'identifie pas comme Québécois » (P5, requalifié). Il a alors intériorisé la différenciation ethnique qu'opère la majorité en le catégorisant comme étranger, et donc membre du *outgroup*. Son auto-identification comme Canadien ne se révèle toutefois pas plus chargée affectivement et semble reposer essentiellement sur son statut de citoyen. En effet, il s'agit ici davantage d'une affirmation du statut de membre d'une communauté politique, appartenance qui pourrait alors être dirigée vers le Québec plutôt que vers le Canada advenant l'indépendance : « S'il y avait juste la nationalité québécois admettons, ben là je vais dire que je suis Québécois par la nationalité » (P5, requalifié). Tout en répondant par l'affirmative et en notant être en procédure de naturalisation lorsqu'interrogé sur son identification à la catégorie Québécois, un troisième sujet donne à penser qu'il ne s'identifie pas réellement à cette catégorie. Premièrement, il opère discursivement une distinction entre « Québécois » et « non-Québécois » en se posant comme représentant des seconds. Deuxièmement, il préfère se définir comme Canadien, et ce, principalement en raison du parallèle qu'il établit entre le Canada et l'Algérie, transposant son opposition au nationalisme kabyle à celui québécois :

Personnellement, là dans mon pays on a aussi une même problématique. Je suis d'une région qui a à peu près la même problématique que le Québec, c'est une région qui se disent [*sic*] Kabylie. Donc c'est à peu près on est Kabyles, on est différents du reste de l'Algérie. Y en a certains qui le proclament haut et fort, y en a d'autres qui disent c'est l'Algérie. Donc ici aussi, au Québec c'est la même problématique. Moi, personnellement, je suis plus Canadien (P8, requalifié).

De plus, dans son auto-identification, il note qu'il aura bientôt son passeport et se présente alors comme un « Algéro-canadien », et ce, sans faire référence à la catégorie « Québécois ». Enfin, il doute lui aussi qu'il soit perçu comme en faisant

partie, et ce, en raison de son physique : « Je sais pas. Peut-être non parce que de couleur et tout, je suis pas, je suis pas d'ici. Parce que de visage j'ai pas l'air d'être vraiment quelqu'un qui est né ici » (P8, requalifié).

Comme nous l'avons vu avec Massey et Sánchez, l'assimilation des immigrants, au sens d'intégration à la société d'accueil, est un processus bidirectionnel mettant en jeu « the restructuring of group identities and the redefinition of social boundaries so that immigrants and their descendants are perceived and treated by natives as "us" rather than "them" » (Massey et Sánchez, 2010 : 14). De plus, en dépit de la motivation des immigrants, leur reconnaissance en tant que membre du « Nous » national dépend du contexte de réception positif ou négatif du groupe majoritaire. Or, le fait de ne pas se sentir perçu comme étant inclu dans la catégorie « Québécois » – et donc dans le « Nous » national – n'ouvre pas nécessairement ici la porte au repli sur soi identitaire, mais plutôt à la négociation des frontières par la stratégie du contournement. En effet, si les majoritaires ont un pouvoir plus significatif d'assignation identitaire se manifestant à la travers le *framing* et le *boundary-work*, il reste que l'identification ethnique est bidirectionnelle, que l'agentivité des minoritaires doit être prise en compte et que l'intégration des immigrants à la société d'accueil va de paire avec une négociation des frontières entre majoritaires et minoritaires : « We thus conceptualize immigrant assimilation as a process of boundary-brokering in which immigrants, encountering categorical boundaries that separate them from natives, do whatever they can to challenge, circumvent, or accommodate those divisions to advance their interests. » (Massey et Sánchez, 2010 : 16). Ainsi, chez ces immigrants maghrébins ayant tendance à préférer la catégorie « Canadien » dans leur auto-désignation, il nous apparaît qu'il s'agit d'un moyen de négocier les frontières ethniques et de contourner la division catégorielle entre minorités et « Québécois » dans le cadre de leur intégration, et donc de négocier leur inclusion au sein de la communauté nationale.

3.4.1.3. Auto-identification et sentiment d'appartenance à la catégorie Québécois

Quant à ceux du troisième groupe, non seulement ils se disent objectivement Québécois dans la mesure où ils habitent sur le territoire, mais ils font appel à cette catégorie dans leur auto-désignation. Ces acteurs ne déploient toutefois pas des stratégies de traversée de la frontière au sens où l'entend Wimmer. En effet, ils ne visent pas à changer leur appartenance ethnique en modifiant leur position au sein d'un système hiérarchique de catégories tout en soulignant la légitimité normative (Wimmer, 2013 : 58-59). Nous ne sommes effectivement pas en présence d'une traversée de la frontière au sens où ils abandonneraient les catégories nationales ou ethniques d'origines dans leur auto-désignation au profit d'une simple identification assimilationnelle à la catégorie Québécois. Ces cas correspondent plutôt à une forme de négociation des frontières ethniques où les acteurs cherchent à s'accommoder des divisions catégorielles rencontrées. Ils font alors valoir qu'ils n'ont pas à choisir entre l'appartenance au « Nous » national québécois et au(x) « Nous » minoritaire(s). Au contraire, leur auto-désignation en tant que Québécois ou encore Néo-Québécois indique qu'ils ont intégré la conception pluraliste officielle de la nation québécoise promue dans le modèle de l'interculturalisme.

Pour un des répondants de ce groupe, l'auto-désignation en tant que Québécois nous est apparue pour le moins surprenante compte tenu de son parcours migratoire et de ses difficultés persistantes en matière d'intégration socioéconomique. En effet, celui-ci a vu son projet de carrière être bloqué et il juge qu'on a voulu lui mettre des bâtons dans les roues, comme ce fut le cas pour d'autres immigrants maghrébins avec qui il a étudié à Montréal. Il parle alors en termes de « chocs » desquels a résulté une dépression nerveuse. Ne pouvant plus exercer le métier qu'il affectionnait en raison de barrières institutionnelles concernant la reconnaissance des diplômes, il note que ses amis maghrébins sont diplômés universitaires et eux aussi en situation de

déqualification. Or, en dépit du fait que sa carrière soit brisée et qu'il soit toujours sans emploi, il affirme spontanément se sentir Québécois :

maintenant je le sens, je me sens Québécois là maintenant. Ça veut dire je défends mes droits, j'ai pas peur comme avant, avant oui j'étais nouveau et tout, attention je vais être rangé et tout, je connaissais pas mes droits et mes obligations, mais maintenant je les connais. Donc, je me sens...bientôt je vais déposer aussi ma demande de citoyenneté, donc je serai un petit peu bien considéré (P6, déqualifié).

De plus, il s'auto-identifie comme Algérien, maghrébin, musulman et Québécois, sans classer ces différentes identifications sur un mode hiérarchique. Les frontières de la catégorie « Québécois » sont alors perçues comme étant suffisamment poreuses pour que ces identifications s'articulent de façon complémentaire : « J'essaie de prendre un peu de tout et garder un peu de tout pour être équilibré » (P6, déqualifié). Questionné à savoir s'il a l'impression d'être vu comme étant un Québécois, il répond « des fois oui, des fois non », puis ajoute que, mis à part quelques rares occasions, il ne sent pas qu'on porte sur lui un regard différent : « Oui, moi j'ai pas senti ce complexe, non y'a pas de problème et avec les Québécois j'ai aucun problème ». Selon nous, cette auto-désignation comme Québécois est indissociable du fait qu'il ne perçoit peu ou pas de *framing* dévalorisant des immigrants maghrébins et qu'il compare favorablement le Québec à la France, marquée à ses yeux par le racisme direct à l'endroit de cette population. Il est d'ailleurs surprenant de voir à quel point la nature de son parcours migratoire tranche avec son appréciation positive de la société québécoise. En effet, bien qu'il souligne que la confrontation avec la réalité a représenté pour lui un choc dans la mesure où ses amis algériens déjà établis au Québec avaient entretenu le mensonge sur leur situation socioéconomique et avaient tu leurs difficultés sur le marché du travail, il n'hésiterait pas à encourager un Maghrébin à immigrer au Québec : « C'est un pays qui nous accueille, qui nous ouvre les portes. Il nous donne une chance (hésitation), moi je serais pour. »

Un autre répondant tient toutefois un discours qui va dans le sens de notre hypothèse de recherche suivant laquelle l'identification à la catégorie nationale et une

conception souple des frontières ethniques sont favorisées par l'absence de déqualification et de discrimination perçues. Occupant un emploi à la hauteur de ses compétences, ne rapportant pas de difficultés substantielles dans le cadre de son insertion en emploi et ne percevant pas de discrimination sur le marché du travail à l'endroit des Maghrébins, à ses yeux, le seul critère d'inclusion dans la catégorie Québécois est le fait de résider au Québec : « Je pense pas que y'a des critères. Le seul critère c'est que tu restes ici, tu fais partie de cette société là ». Il soutient alors qu'« on est tous des Québécois d'origines différentes » :

Oui c'est sûr que y a un sentiment d'appartenance à cette société là. La société québécoise c'est pas juste les Québécois de souche. C'est tout le monde qui vit au Québec, que ce soit de toutes les cultures, c'est tout le monde appartient à cette société. Tu peux pas dire que t'es pas Québécois ou que t'es pas Canadien. C'est sûr que, maintenant, je pense qu'on est plus des Canadiens, des Québécois d'origine marocaine que des Marocains qui vivent au Québec (P10, requalifié).

Il s'auto-désigne et identifie donc les immigrants maghrébins comme étant des « Québécois d'origine marocaine » et a l'impression d'être perçu comme tel. De plus, s'il se définit aussi comme Canadien et souligne être opposé à l'indépendance du Québec, il dit tout de même s'identifier prioritairement à la culture québécoise et se présente alors davantage comme Québécois que comme Canadien.

Les deux autres répondants de ce groupe se distinguent toutefois de ce dernier dans la mesure où ils perçoivent tous deux de la discrimination à l'endroit des Maghrébins et qu'ils croient en avoir été la cible sur le marché du travail. Par contre, bien que l'un d'eux perçoive un *framing* dévalorisant des Maghrébins se manifestant sur le marché du travail – si bien qu'il laisse entendre que la discrimination à l'embauche est probablement la seule explication de la subordination socioéconomique de la communauté maghrébine au Québec – la discrimination perçue ne stimule pas chez lui une réification des frontières ethniques. Au contraire, les frontières lui apparaissent suffisamment flexibles pour qu'il puisse s'auto-désigner comme étant un « Algérien néo-Québécois ». Tout en se disant parfois Québécois, il se distingue aussi

des Québécois – à comprendre ici les majoritaires – en notant, par exemple, « On va dire que moi y a deux parties » ou encore « moi quand je dis néo-Québécois, c'est vraiment quelqu'un [...] qui a adopté la façon de vivre, la culture et le *way of life* québécois, sans forcément devenir Québécois » (P9, déqualifié). Ici, les Québécois correspondent donc aux majoritaires présentés comme « Québécois de souche », mais, en s'auto-désignant comme néo-Québécois, il met tout de même de l'avant une conception pluraliste et inclusive de la communauté nationale :

Si vous me demandez à moi personnellement, je trouve que, on va dire les Québécois, comme ça, moi aussi je suis néo-québécois, les Québécois de souche, hors de Montréal, sont beaucoup plus ouverts (P9, déqualifié).

Pour lui, cette auto-identification comme néo-Québécois va de paire avec une reconnaissance sociale de sa prétention à faire partie du « Nous » national. Il a en effet le sentiment d'être vu comme étant un néo-Québécois ou un immigrant ayant réussi son intégration et étant maintenant aussi Québécois :

Ben je pense qu'ils me voient autant néo-Québécois que Boucar Diouf. Quelqu'un, un Québécois qui s'est adapté, [...] qui a intégré la société québécoise et la nation canadienne.

Ainsi, tout en percevant un *framing* homogénéisant et dévalorisant des Maghrébins au Québec, notamment en raison de leur association aux catégories socialement stigmatisantes d'Arabe et de musulman, cette méfiance et cette perception qu'ont d'eux les majoritaires sont, selon lui, surmontables. Une fois le contact créé, les stigmates tomberaient et il serait alors vu comme un « Algérien-Néo-Québécois » :

parce que les gens vous le diront ici, beaucoup de Maghrébins vous diront que quand ils sont adoptés en milieu québécois, une fois qu'ils sont adoptés c'est fini, that's it. L'employeur ou le voisin ou l'ami québécois voit en vous l'Algérien (rires). Vous n'êtes plus l'Arabe ou le Maghrébin ou le musulman, ils voient mon voisin, mon ami, mon employé, ma relation, pas forcément qu'il ait des points uniquement positifs, même s'il a des points négatifs avec vous, des dissensions. Entre voisins par exemple, il peut être d'accord avec vous sur beaucoup de choses et pas d'accord sur d'autres choses, ça reste que vous êtes son voisin Algérien-Néo-Québécois (P9, déqualifié).

Questionné sur son auto-identification, il note « J'ai toujours ressenti que j'étais Algérien. Ça c'est clair et Québécois et Canadien. Le cumul des nationalités n'a

jamais effrayé personne. Le cumul des cultures non plus. Je considère ça comme des richesses plutôt qu'autres choses » (P9, déqualifié). D'ailleurs, s'auto-désignant comme néo-Québécois et se disant d'abord « citoyen québécois » avant d'être citoyen canadien, il fait référence à une série d'autres catégories auxquelles il s'identifie : berbère, arabe, agnostique, méditerranéen, européen, nord-américain et citoyen du monde. Tout en se sentant appartenir à la communauté maghrébine³², il se différencie alors des autres Maghrébins en affirmant « Je suis peut-être pas le meilleur des exemples parce que moi je suis un cas assez isolé et spécial ». De plus, affirmant se considérer Québécois en ayant fait siennes de nouvelles valeurs, il perçoit des différences significatives entre les immigrants maghrébins et les Québécois en général : « c'est diamétralement opposé déjà oui au niveau culturel, au niveau religieux, au niveau de la perception, au niveau de l'ambition, au niveau des enjeux ». Il avance aussi qu'il se différencie de ceux-ci dans la mesure où il s'auto-désigne comme étant Québécois ou néo-Québécois, ce qui, selon lui, ne serait pas le cas de la vaste majorité des autres Maghrébins, qui eux se diraient plutôt Canadiens en s'auto-excluant subjectivement de la communauté nationale québécoise. Cela tiendrait à leur stigmatisation et à leur catégorisation en tant qu'Arabes :

Les gens vous diront je suis Canadien les Maghrébins ici. J'ai très peu de fois, voire pas du tout entendu des Maghrébins, des Nord-Africains, des Algériens, Marocains, Tunisiens, dire je suis, même après leur nationalité canadienne, dire je suis Québécois. Mais moi comment je vois la chose ou comment il faut voir la chose, c'est tout simplement qu'on leur a pas fait sentir qu'ils étaient Québécois ou qu'il y avait pas de différence ou qu'ils étaient même néo-Québécois. Donc c'est peut-être une réaction intrinsèque qu'ils ressentent même pas. Ils ont somatisé sans même le savoir, ils ont somatisé leur stigmatisation. On leur a tellement fait ressentir qu'ils étaient ni Québécois, qu'ils étaient l'Arabe du coin qu'on avait ramassé parce qu'on en avait besoin pour colmater les brèches à un moment X parce que aujourd'hui on a besoin d'une autre clientèle (rires) (P9, déqualifié).

Pour le quatrième, la discrimination perçue paraît influencer son auto-identification, sans que toutefois cela ne le mène à s'auto-exclure de la catégorie Québécois. En

³² Il dit préférer le terme « Nord-Africains » à celui de « Maghrébins », ce qui aurait l'avantage de ne les présenter comme étant tous des Arabes alors que lui est berbère.

effet, il se définit d'abord en référence à une catégorie administrative, c'est-à-dire en réponse à sa catégorisation externe comme « minorité visible » :

Oui ben c'est sûr comme j'ai dit j'ai pas grandi ici, c'est sûr je suis d'abord une minorité visible, ça c'est sûr, Québécois par la suite. Ben c'est vis-à-vis de la société finalement. Tu peux pas te soustraire de cette image là, ça c'est sûr donc je l'accepte en tant que telle (P7, requalifié).

Ainsi, tout en percevant de la discrimination sur le marché du travail à l'endroit des minorités racisées et en s'identifiant en correspondance avec cette catégorisation, il ne se pose pas comme étant à l'extérieur des frontières de la catégorie Québécois. Il reste cependant que cette dernière peut parfois référer au groupe majoritaire en opposition à celle de minorité : « Un collègue à ma femme il lui a dit « ton mari il travaille où? » Elle lui a dit « au gouvernement ». Il lui a dit « est-ce qu'il est Québécois? » C'est-à-dire que c'est comme un Québécois il doit travailler au gouvernement, mais pas une minorité » (P7, requalifié).

Dans son cas, l'auto-identification en tant que Québécois ou néo-Québécois est indissociable de son intégration sur le marché du travail et des relations sociales qu'il y a développé avec des majoritaires qui l'ont incluent à l'intérieur des frontières : « On nous appelle les néo-Québécois, mais j'accepte cette appellation. » / « moi-même ils me voient comme ben un immigrant qui s'est adapté facilement. Donc un Québécois, je dirais un néo-Québécois comme on dit, mes collègues me disent ça. » / « Mais y en a pas mal qui le dise, ouvertement, comme quoi on vous considère parmi nous » (P7, requalifié). Encore ici, l'identification à la catégorie néo-Québécois permet d'habiter la frontière et de faire valoir une conception pluraliste des frontières de la nation québécoise, rendant ainsi possible la cohabitation entre le maintien de la culture et de l'identité d'origine et le développement d'un sentiment d'appartenance au « Nous » national. L'insertion socioprofessionnelle apparaît à ce propos être la condition première de cette conception pluraliste des frontières :

Je vais pas me nier carrément. Je suis ici pour m'intégrer, mais je peux pas effacer mon passé. Faut avoir sa personnalité aussi je vais pas changer du jour au lendemain [...]

Moi je dirais l'intégration c'est d'abord par le travail et puis par la suite chacun ses tendances et puis ses convictions et puis c'est ça. C'est qu'on essaie d'être Québécois à notre manière, mais comme je dis on se retrouve sur pas mal de valeurs (P7, requalifié).

3.5 Identification et ambivalence des frontières de la catégorie Québécois

Comme nous l'avons vu, les rapports qu'entretiennent nos répondants avec la catégorie Québécois et leur conception de ses frontières sont variés. Ils vont en effet d'une posture où l'acteur se pose comme étant à l'extérieur de ces dernières, perçues comme étanches, à une libre auto-désignation en tant que membre de cette catégorie, faisant alors valoir une conception pluraliste de cette catégorie nationale où les frontières ethniques sont suffisamment poreuses et flexibles pour que s'y déploient sans conflit de multiples identifications particulières. De plus, si plusieurs se sont référés à la notion de « Québécois de souche », elle est parfois utilisée comme synonyme de la catégorie Québécois, mais peut servir ailleurs à distinguer les majoritaires des autres Québécois. Compte tenu de nos résultats indiquant que certains se disent effectivement Québécois, il nous semble donc nécessaire de nuancer l'idée suivante de Danielle Juteau : « Sont dits « de souche » les Québécois dont les ancêtres sont venus de France avant la conquête britannique. [...] Les habitants du Québec qui n'entrent pas dans cette catégorie se sentent, à juste titre me semble-t-il, exclus de la « communauté nationale » (1999 : 156). Il n'en demeure toutefois pas moins qu'il ressort des entrevues que, la plupart du temps et même chez ceux s'auto-désignant comme Québécois, les répondants utilisent la catégorie « Québécois » en se référant au groupe majoritaire, c'est-à-dire aux Québécois d'origine canadienne-française. Ainsi, dans leur discours, ils tendent à parler des Québécois comme étant une catégorie ethnique particulière plutôt que comme une catégorie nationale renvoyant à l'ensemble des habitants du Québec. Par exemple, un

participant parle d'individus de la communauté québécoise pour les différencier des immigrants ou encore pour les distinguer d'autres communautés ethniques particulières: « On parle de communautés italienne, chinoise, québécoise » (P11, déqualifié). Un autre fait lui aussi des Québécois une sous-catégorie de la société québécoise en mettant les « Québécois » en contraste avec les Maghrébins ou les Arabes en disant « j'ai plus d'amis Maghrébins que d'amis Québécois » ou encore : « Ici, au Québec, faut juste savoir accepter les gens et y en a de toutes les, tous les pays sont là donc tu vas vivre avec des Arabes, des Africains, avec des Québécois, avec des, voilà » (P8, requalifié). D'ailleurs, questionné pour savoir de qui il parle quand il dit que les employeurs tendent à préférer « quelqu'un vraiment d'ici », il répond « Un Québécois ». Aussi, se définissant lui-même alors comme « non-Québécois », il affirme ne pas sentir qu'on jette sur lui un regard condescendant comme cela peut être le cas en France et note que le regard des autres est ici le même qu'il soit porté sur un « Québécois » ou sur un « non-Québécois ». Ce vocable de « non-Québécois » est aussi utilisé par un autre répondant de façon à désigner ceux qui n'appartiennent pas au groupe majoritaire, et ce, bien qu'il se dise lui-même néo-Québécois : « dans l'employabilité y a beaucoup d'acteurs qui sont, qui sont non-Québécois, y a même des gestionnaires qui sont non-Québécois » (P9, déqualifié).

De plus, des répondants ont fait appel à quelques reprises à la catégorie « Québécois » pour désigner l'intervieweur et le mettre en opposition avec leur propre catégorie d'appartenance. Ils diront par exemple « vous autres les Québécois mais nous autres » (P10, requalifié) ou « Non non, c'est pas parce que je suis Maghrébin, je pense même entre vous c'est comme ça, c'est-à-dire même entre Québécois » (P1, déqualifié). Un autre, faisant valoir qu'il est substantiellement plus aisé pour un majoritaire de trouver un emploi que pour un immigrant, pose l'intervieweur – appartenant au groupe majoritaire – comme étant un représentant de

la catégorie « Québécois » et l'oppose à la catégorie « immigrant » à laquelle, lui, appartient.

Le fait que tu sois un Québécois c'est pas forcément disons une carte d'accès quoi. Ça sera plus facile. Bon, c'est à toi de juger, c'est à toi de voir, mais sachant très bien le jour que tu seras accepté pour un emploi, quelles que soient les difficultés que tu as rencontrées, il faut multiplier par dix pour un immigrant. Tout simplement. Donc c'est ça (P11, déqualifié).

Cette opposition catégorielle entre « Québécois » et « immigrants » est aussi présente chez d'autres répondants affirmant par exemple « dans mon travail, dans mon service, les immigrants en général, je crois qu'on est 50% d'immigrants ou plus pis 50% de Québécois » (P2, déqualifié) ou encore « Dans le gouvernement maintenant, il y a les chefs d'équipe Québécois, mais les autres personnes, tous les autres qui sont avec moi, les techniciens, ils sont des immigrants » (P4, déqualifié). Un autre affirme que, lorsqu'il parle des Québécois, il ne pense pas par exemple à des immigrants maghrébins, mais plutôt à « quelqu'un qui est né au Québec, à ses origines » (P5, déqualifié). Les immigrants semblent alors être posés discursivement à l'extérieur des frontières de la catégorie « Québécois ».

Cette assignation exclusive de la catégorie « Québécois » aux majoritaires est d'ailleurs parfois des plus explicites. Par exemple, des répondants percevant une discrimination par le nom sur le marché du travail montréalais mettent en opposition les noms à consonance arabe et les noms « québécois ». Dans le but de contourner la discrimination, un répondant dit alors préférer donner à son enfant un « nom québécois » plutôt qu'un nom à consonance arabe. Un autre affirme lui aussi que les Maghrébins de deuxième génération ayant des prénoms à consonance arabe risquent d'être discriminés en raison de leur nom. Plus précisément, ils ne seraient pas reconnus comme faisant partie du « Nous » national dans la mesure où leur nom agit comme marque de leur différence ethnique : « Y'a des enfants qui sont nés ici, ils ont grandi ici, ils ont toujours leur nom, ça veut pas dire qu'il est Québécois. Il est né ici, mais son nom est [nom masqué], Tarik ou bien Mohammed » (P4, déqualifié). Le

nom apparaît alors ici comme étant un marqueur de l'appartenance à la catégorie « Québécois ». Au niveau du discours, les Québécois sont aussi parfois désignés par des traits physiologiques. Par exemple, un répondant met en opposition les Québécois et les « minorités visibles » et un autre, tout en se disant objectivement Québécois puisqu'il réside au Québec, affirme se faire une image des Québécois comme étant des blancs descendants des colons européennes. Dès lors, si la société québécoise est diversifiée sur le plan ethnoculturel, l'appartenance à la catégorie Québécois peut être vue comme étant balisée par des marqueurs physiologiques :

Oui. Malgré que le Québec c'est multiculturel et tout, mais, par exemple, au travail, personne ne me dira « toi tu es Québécois ». Ils vont me dire « toi tu viens d'où? » (rires). Donc y a le Québécois, ça commence à se préciser, c'est quelqu'un, blanc, qui parle français, son français québécois. C'est-à-dire, il y a même une apparence pour être Québécois (P1, déqualifié).

Une majorité de répondants estiment d'ailleurs que leur apparence physique constitue un frein substantiel à leur reconnaissance en tant que Québécois et, pour certains d'entre eux, cela décourage leur auto-désignation suivant cette catégorie. Cela nous apparaît alors comme étant symptomatique du fait que l'appellation de « Québécois » est l'objet d'une monopolisation par le groupe majoritaire, c'est-à-dire les Québécois d'origine canadienne-française. Certes, les frontières de cette catégorie nationale ne sont pas perçues comme étant parfaitement étanches dans la mesure où plusieurs répondent par l'affirmative lorsqu'on leur demande s'ils se sentent Québécois. Il n'en demeure pas moins que ces répondants sont généralement peu enclins à faire valoir cette catégorie dans leur auto-identification. Il s'en dégage qu'il est possible d'affirmer que l'on est Québécois en termes de statut administratif (où le seul critère d'inclusion est celui de résider sur le territoire) tout en faisant discursivement usage du vocable pour désigner une catégorie sociale à laquelle ces individus ne se sentent pas appartenir, et ce, notamment en raison de différences perçues au niveau des traits physiologiques. De plus, même parmi ceux s'auto-identifiant à la catégorie Québécois, la catégorisation ethnique suivant des critères phénotypiques est susceptible d'avoir des effets significatifs sur l'auto-identification. Ainsi, comme

nous l'avons vu, un répondant se reconnaissant dans la catégorie néo-Québécois affirme se définir comme étant d'abord une « minorité visible » et ne pouvoir ce soustraire à cette image de minorité par rapport à la société québécoise. À l'autre extrême, c'est-à-dire chez ceux ne se sentant pas appartenir à la catégorie Québécois, le fait d'être membre d'une minorité racisée pèse souvent d'une façon d'autant plus importante dans l'auto-identification que cette assignation est perçue comme un facteur les excluant nécessairement de cette catégorie nationale. Ainsi, parmi ceux-ci, presque tous n'ont pas l'impression d'être perçus comme étant des Québécois en raison de leur apparence physique. Par exemple, un répondant s'auto-excluant de la catégorie québécois note que sa qualité de « minorité visible » fait en sorte qu'il est posé comme étant à l'extérieur des frontières de la catégorie Québécois : « Parce que... je sais pas, l'aspect physique et tout ça de moi ça dit pas que je suis Québécois. Pour eux, c'est un immigré ou bien une minorité visible » (P12, déqualifié).

L'apparence physique peut aussi encourager l'auto-exclusion de la catégorie Québécois chez ceux qui, tout en considérant faire officiellement partie des Québécois, ne s'identifient pas spontanément à cette catégorie. À titre d'exemple, un répondant note que, tout en intégrant les valeurs et le mode de vie de la société d'accueil, sa catégorisation dans le regard d'autrui en tant qu'étranger en raison de son apparence physique est stigmatisante et vient freiner son affirmation en tant que Québécois. Le rappel de la différence par autrui apparaît ici comme un déni de reconnaissance encourageant une identification interne correspondant à la catégorisation externe :

En tout cas moi, personnellement, je m'identifie pas comme Québécois [...], pas parce que je l'intègre pas, mais parce que, je sais pas, j'ai peut-être peur qu'on (hésitation) qu'on me dise « ah, mais... » parce que tout le temps c'était « ok ben t'es de quelle origine?, est-ce que t'es Marocain?, est-ce que...? » donc pour moi c'est pour ça que y a toujours, on fait comme une étiquette là à ta physionomie par rapport à une origine, c'est pour ça que pour moi je ne m'identifie pas comme Québécois, mais je l'intègre (P5, requalifié).

Cette citation va d'ailleurs dans le sens d'une affirmation d'un autre répondant qui, ne s'identifiant pas comme Québécois et n'ayant pas l'impression d'être vu comme tel – « Parce que, d'abord, il y a mon apparence, ma couleur et (hésitation), c'est pas Québécois ça! » – soutient que, en dépit de son sentiment d'appartenir à la catégorie Québécois, un immigrant Maghrébin sera posé comme étant à l'extérieur des frontières nationales en raison de ses traits physiologiques marquant son étrangeté : « c'est-à-dire, au fond de lui-même, lui il peut se sentir Québécois, mais, un autre, je pense qu'il le verra pas Québécois. Il le verra pas Québécois » (P1, déqualifié).

Il va sans dire que, pour les immigrants maghrébins faisant partie de notre échantillon, les frontières de cette catégorie nationale sont foncièrement ambivalentes. Certes, il convient de se réjouir de voir que la définition pluraliste de la catégorie « Québécois » correspondant au modèle interculturel trouve des échos chez certains des immigrants maghrébins rencontrés, ceux-ci voyant en effet comme complémentaires les identifications à la communauté nationale et à des communautés ethno-spécifiques. Toutefois, le développement d'une identification à cette catégorie nationale est susceptible d'être compromis par la subordination socioéconomique, la catégorisation ethno-confessionnelle, la discrimination perçue et la monopolisation par les majoritaires ayant pour effet d'accorder une saillance aux différences physiologiques perçues dans la définition des frontières ethniques.

CONCLUSION

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes intéressés à la négociation des frontières ethniques chez les immigrants maghrébins au Québec et à Montréal en particulier, et ce, sous l'angle de leur intégration socioéconomique. Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, en dépit des discours officiels multiculturalistes et interculturalistes, de l'interdiction légale de la discrimination et du discrédit social du racisme, les minorités issues de l'immigration au Canada et au Québec voient leurs conditions socioéconomiques relatives se détériorer, en dépit d'un accroissement de leur « capital humain ». Nous soutenons que la discrimination systémique permet d'expliquer une part non négligeable de ces inégalités interethniques.

Nous avons choisi de nous pencher sur la communauté maghrébine pour deux raisons principales. Premièrement, malgré le fait que les immigrants maghrébins présentent *a priori* un profil avantageux en ce qu'ils sont francophones et ont un taux élevé de diplomation universitaire, ils rencontrent plusieurs difficultés en matière d'insertion socioprofessionnelle. Cela se reflète dans le fait que leur taux de chômage est le plus élevé au sein de la population immigrante et que, même une fois à l'emploi, ils font partie des minorités les plus à risque d'être en situation de déqualification. De plus, comme l'a montré l'étude de la CDPDJ sur la discrimination à l'embauche à Montréal, à profils égaux, les individus ayant un nom à consonance arabe sont pénalisés sur le marché du travail par rapport aux majoritaires (Eid, 2012). En somme, les immigrants de la communauté maghrébine font l'objet d'une marginalisation et d'une subordination socioéconomiques à laquelle la discrimination n'est pas étrangère. Deuxièmement, à travers leur association aux catégories socialement stigmatisantes de musulmans et d'Arabes, cette population est indirectement mais régulièrement placée au cœur des débats sur l'identité nationale

québécoise. En effet, l'Islam étant perçue par certains nationalistes comme une altérité menaçante, les Maghrébins sont la cible privilégiée des angoisses identitaires de la majorité francophone craignant pour l'intégrité de ladite culture québécoise.

Rappelons que nous avons posé l'hypothèse que, compte tenu de la déqualification, les individus participants à l'étude auraient tendance à s'auto-exclure de la catégorie nationale « Québécois » et à interpréter les frontières de cette dernière comme coïncidant avec celles du groupe majoritaire. Cette hypothèse de recherche était justifiée aussi bien empiriquement que théoriquement. En effet, nous avons vu dans plusieurs études canadiennes que la déqualification encourageait chez les immigrants la perception de discrimination (Bauder, 2003; Basran et Zong, 1998; Hamilton, 2011). De plus, nous nous appuyions sur différentes études nous portant à croire que la discrimination perçue venait freiner l'identification à la nation chez les immigrants et les minoritaires (Massez et Sanchez, 2010; Jasinskaja-Lahti *et al*, 2009; Verkuyten et Aslan Yildiz, 2007). En ce qui concerne la population à l'étude, nous avons vu dans une étude sur les personnes d'origine arabe (dont des Maghrébins) que les obstacles rencontrés sur le marché du travail nourrissaient « un sentiment d'échec et de rejet » et que la majorité d'entre elles attribuaient leurs difficultés au racisme anti-arabe et islamophobe plutôt qu'à des facteurs structurels neutres comme la vitalité de l'économie (Oueslati *et al*, 2006 : 7). Notons que cette étude soulignait aussi que les membres de la première génération étaient plus susceptibles de faire face au racisme sur le marché du travail, notamment à travers la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger. Cette étude rapportait aussi que les personnes rencontrées procédaient à une ethnicisation des frontières de la catégorie « Québécois » et s'excluaient en réponse à une altérisation les posant comme étrangers et donc à l'extérieur du « Nous » national (*ibid.* : 132). Une autre étude, sur les immigrants maghrébins plus précisément, rapportait que plusieurs « ont le sentiment d'être des citoyens de deuxième classe "piégés" au Québec » et « s'interrogent sur leur identité

de Québécois en devenir » (Lenoir-Achdjian et Arcand, 2010 : 75, 74). Enfin, une autre étude sur les immigrants maghrébins rapportait que ceux-ci acceptaient mal leur situation de déqualification et rapportaient des expériences de discrimination qu'ils ne reliaient toutefois pas à un racisme ouvert (Belhassen, 2008). Au niveau théorique, nous nous sommes inscrits dans une approche à la fois subjectiviste et objectiviste des frontières ethniques et avons conceptualisé l'ethnicité comme étant indissociable d'une tension entre catégorisation et identification inscrite dans des rapports de pouvoirs différentiels entre majoritaires et minoritaires. Nous avons alors préconisé l'angle du marché du travail où sont distribuées les positions sociales et sont négociées les appartenances catégorielles.

Évidemment, nous ne nous attendions pas à ce que l'ensemble des répondants tiennent un discours homogène suivant lequel ils se sentent socialement rejetés en raison de leur déqualification, qu'ils interprètent tous leurs difficultés en termes de discrimination s'appuyant sur des préjugés arabophobes ou islamophobes et que, suivant cela, ils ne se sentent pas appartenir à la catégorie Québécois. Nous avons tout de même été étonnés de constater la complexité du phénomène que nos résultats nous permettent de mettre en lumière. En effet, l'analyse de nos données nous a laissé entrevoir une réalité autrement plus complexe que ce à quoi notre revue de la littérature et notre cadre théorique nous avaient préparés.

Il ressort de nos entrevues que les répondants avaient une image prémigratoire résolument positive du Canada, qu'ils s'attendaient à travailler dans leur domaine et à rencontrer moins de difficultés en termes d'insertion socioprofessionnelle. Tous ont été en situation de déqualification ou de chômage prolongé, mais le degré et la durée de déclassement professionnel varient parfois considérablement, tout comme l'interprétation que font les acteurs de leurs difficultés. Quelques-uns jugeaient d'ailleurs normale ou acceptable cette situation de déqualification passée ou actuelle.

Il reste que certains ressentiments sont partagés par plusieurs, notamment la déception, le découragement, la frustration, le sentiment d'être socialement rabaissé et la résignation. Plusieurs ont toutefois signifié ne pas vouloir se plaindre et cela tenait principalement au fait qu'ils comparaient leur situation à celles d'autres immigrants maghrébins rencontrant davantage de difficultés ou encore à leur situation personnelle antérieure, notamment en France. Pourtant, les parcours de plusieurs individus déqualifiés peuvent être décrits comme étant de véritables parcours de combattants. En effet, tous ont suivi des formations au Québec – que ce soit dans le but d'étoffer leur CV en ajoutant par exemple un diplôme de deuxième cycle universitaire ou dans le but d'opérer une réorientation de carrière vers un poste inférieur – et plusieurs ont fait face à des blocages lors de leur formation. Parmi les individus en situation de déqualification, trois ont fait part de leur souhait de quitter le Québec, que ce soit pour retourner dans leur pays d'origine ou pour migrer vers le Canada anglais ou les États-Unis. D'ailleurs, plusieurs ont rapporté connaître des immigrants maghrébins qualifiés qui, en raison de leur marginalisation et de leur dévalorisation sur le marché du travail, ont fini par quitter le Québec. Nous avons aussi souvent entendu les participants relativiser leur situation et se considérer chanceux en regard d'autres membres de leurs communautés.

Mis à part un répondant, les parcours de tous les répondants peuvent être lus à travers la lunette de la discrimination systémique. À ce propos, les principales difficultés rapportées sont les suivantes : la non-reconnaissance ou la dévalorisation de l'expérience de travail étrangère et son corollaire qu'est l'exigence d'expérience québécoise, la non-reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs, le corporatisme des ordres professionnels, la faiblesse du réseau et l'exigence du bilinguisme. La moitié des répondants estiment que les ordres professionnels les ont empêché de pratiquer la profession pour laquelle ils ont été formés et dans laquelle ils espéraient travailler ici. Les individus rencontrés s'entendent aussi pour dire que les

employeurs ont tendance à dévaloriser les compétences acquises à l'étranger et que, à tout le moins dans le secteur privé, l'Évaluation comparative du MICC n'avait que très peu de poids sur le marché du travail. Plusieurs trouvent absurde cette non-reconnaissance des diplômes, d'autant plus que ces qualifications ont justifié leur sélection comme immigrant et que leurs compétences sont équivalentes à celles des natifs. Toutefois, comme nous l'avons vu, un diplôme québécois n'est pas garant d'une bonne insertion socioprofessionnelle. En effet, il reste que l'expérience étrangère est dévalorisée et suscite la méfiance auprès des employeurs et qu'une expérience de travail locale est exigée, ce qui a pour effet de discriminer indirectement ces immigrants. Pour certains, ces obstacles sont alors des prétextes pour les exclure subtilement du processus d'embauche, que ce soit en raison de leur origine ethnique, de leur confession religieuse présumée ou tout simplement de leur statut d'immigrant. Toutefois, pour la majorité des répondants, ces obstacles sont objectifs et n'apparaissent pas comme étant liés à une forme de clôture sociale de la part des majoritaires souhaitant préserver leurs privilèges ou encore à une manifestation indirecte de racisme.

De plus, une forte majorité des répondants qualifie la société québécoise de société ouverte et tolérante face aux étrangers. Les préjugés et stéréotypes concernant les Maghrébins – généralement par le biais de l'association à l'Islam ou à l'arabité - ne sont alors pas vus comme étant le fait du racisme, mais plutôt d'une ignorance de la part de la population québécoise. D'ailleurs, un seul répondant a fait référence au racisme en parlant du Québec, et ce, en soutenant qu'il était édulcoré par rapport à celui que l'on rencontre en France et que, contrairement aux Français qui afficheraient sans gêne leur racisme, les employeurs québécois feraient preuve d'une discrimination subtile. Plusieurs ont contrasté la chaleur des Maghrébins avec la froideur des majoritaires, ont souligné la difficulté de développer des relations amicales avec ces derniers et à connaître le fond de leur pensée. Il reste qu'ils sont

nombreux à avoir l'impression que des préjugés à l'endroit des musulmans ou des Arabes nuisent à l'image des immigrants maghrébins. Plusieurs stéréotypes ont été rapportés, par exemple l'agressivité, la barbarie, la soumission des femmes, l'intégrisme, le terrorisme et le refus de l'intégration socioculturelle. L'association à l'Islam apparaît comme étant particulièrement problématique puisqu'elle est chargée de stéréotypes négatifs et contribue à dépeindre une image réductrice et homogénéisante de la communauté maghrébine. D'ailleurs, comme nous l'avons vu, cette catégorisation externe a pu nuire à l'insertion socioprofessionnelle de répondants pourtant non-croyants. Les médias sont souvent pointés du doigt à ce chapitre, ce qui va dans le sens de l'impression que les Québécois ne sont pas racistes, mais plutôt mal informés.

Nous avons alors cherché à voir si ce *framing* se matérialisait en *boundary-work* en sondant les répondants sur la question de la discrimination. Notre analyse des données a alors montré qu'une majorité des acteurs rencontrés percevait de la discrimination sur le marché du travail, mais que, même parmi ceux-ci, plusieurs n'osaient pas la nommer ou tendait à en marginaliser la portée. De plus, en l'absence de preuve matérielle, ils pouvaient à la fois soutenir que les immigrants maghrébins étaient pénalisés sur le marché du travail montréalais par rapport aux majoritaires et aux autres minorités et soutenir ne pas être en mesure d'affirmer qu'ils ont eux-mêmes été victime de discrimination. Cela va dans le sens selon lequel la discrimination est davantage perçue comme à l'endroit du groupe d'appartenance que de l'individu en particulier. D'ailleurs, souvent, ceux qui laissaient entendre que des pratiques discriminatoires les avaient personnellement pénalisés s'appuyaient sur des exemples vécus par des connaissances immigrantes. Il ressort que ce sont principalement des préjugés concernant la religion musulmane qui expliqueraient le fait que les immigrants maghrébins puissent être victime de discrimination lors du processus d'embauche. À ce propos, la discrimination par le nom semble être la

forme la plus courante et a pour effet de disqualifier d'entrée de jeu les candidats maghrébins tout en masquant l'acte discriminatoire lui-même. D'ailleurs, nombreux sont ceux qui se montrent étonnés du peu de retour à leurs envois de CV. Plusieurs se demandent alors si leur nom, laissant transparaître ou indiquant une origine ethnique ou confessionnelle particulière, peut avoir joué en leur défaveur. Le nom apparaît alors comme étant la principale marque catégorisante servant à des fins d'exclusion de la compétition économique.

Alors que nous avions prédit que la déqualification et la discrimination perçue entraîneraient les acteurs à s'auto-exclure de la catégorie « Québécois », nous ne pouvons pas, au terme de cette recherche, constater une tendance claire à cet égard. En effet, l'identification des répondants est beaucoup plus nuancée et le rôle des facteurs susmentionnés n'est pas toujours déterminante. Nous avons rencontré des cas types où, par exemple, un individu requalifié et ne percevant pas de discrimination s'identifie à la catégorie Québécois et un autre, déqualifié et percevant de la discrimination, ne s'y reconnaît pas. Toutefois, plusieurs autres cas viennent complexifier l'interprétation des données. En fait, les répondants se classent en trois types de rapports identificatoires à cette catégorie nationale : soit 1) ceux ne se disant pas Québécois, 2) ceux se disant objectivement Québécois, mais se montrant hésitant ou peu enclin à se définir subjectivement comme tel et ne se définissant pas par rapport à cette catégorie et 3) ceux qui se réfèrent librement à cette catégorie dans leur auto-identification. Comme nous avons pu le voir, parmi les membres du premier groupe, une majorité semblait confirmer notre hypothèse dans la mesure où ils étaient en situation de déqualification ou sans emploi et percevaient de la discrimination. Nous avons constaté chez ceux-ci une relation entre 1) le fait qu'ils font état d'un *framing* dévalorisant des immigrants maghrébins en raison de leur association à un Islam menaçant, 2) le fait que les frontières de la catégorie Québécois correspondent dans leur discours à celles du groupe majoritaire, 3) le fait qu'ils aient l'impression

d'avoir été pénalisés en raison de leur origine ou de leur statut d'immigrant par rapport aux majoritaires présentés comme Québécois et 4) le fait qu'ils ne s'auto-identifient pas comme Québécois. Toutefois, parmi les acteurs s'auto-excluant de la québécoité, nous trouvions aussi deux individus déqualifiés, mais ne percevant pas de discrimination. De plus, nous avons étonnamment trouvé des acteurs percevant de la discrimination parmi les répondants s'auto-désignant comme Québécois. Fait intéressant, quelques participants faisant partie du premier ou du second groupe ont fait savoir qu'ils préféreraient s'identifier à la catégorie Canadien plutôt qu'à celle de Québécois. Les frontières de l'« identité » canadienne apparaissent alors plus flexibles et moins contraignantes. Si cette dimension de la canadianité n'était pas centrale lors de la problématisation de notre objet et de la construction de nos outils d'enquête, il nous semble aujourd'hui qu'il y a là une question qui mérite d'être explorée davantage. Bref, les trois groupes concernant l'auto-identification ne correspondent pas clairement à la démarcation de notre échantillon entre déqualifiés et requalifiés ou aux trois types de postures par rapport à la discrimination perçue. Il n'en demeure pas moins que, pour certains, la déqualification et/ou la discrimination stimulent effectivement une auto-exclusion de la catégorie nationale « Québécois ».

Nous avons vu pu voir que les traits physiologiques pouvaient avoir leur importance dans la conception qu'ont plusieurs acteurs des frontières de la catégorie Québécois. En effet, des différences en ce qui a trait à l'apparence physique viendraient selon eux troubler leur reconnaissance sociale en tant que membre de la communauté nationale québécoise et, dans certains cas, freiner leur auto-désignation en tant que Québécois. Corrélativement, le statut de minorité racisée trouve son pendant dans une conception ambiguë des frontières de la catégorie Québécois laissant parfois poindre un processus d'ethnisation, certains répondants assignant alors exclusivement cette catégorie au groupe majoritaire d'ascendance canadienne-française. D'ailleurs, il est intéressant de voir que, même chez ceux s'identifiant subjectivement à la catégorie

Québécois, cette dernière est régulièrement employée discursivement de façon à désigner les majoritaires et un de ceux-ci, se disant néo-Québécois, affirme même s'auto-identifier comme « minorité visible » avant Québécois.

Selon nous, le fait que nos résultats ne confirment pas pleinement notre hypothèse et qu'ils laissent plutôt entrevoir une réalité significativement plus complexe s'explique par deux raisons principales. D'abord, il semble que nous ayons surestimé la capacité des acteurs à prendre conscience de l'existence et de la portée des attitudes et pratiques discriminatoires sur le marché du travail ou à cibler la discrimination pour expliquer leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelles. Par exemple, si certains étaient bien au fait de la subordination socioéconomique de la communauté maghrébine, et parfois même de la réalité de la discrimination à l'embauche, d'autres n'étaient tout simplement pas informés du taux de chômage élevé des immigrants maghrébins. Comme nous l'avons vu dans notre revue de littérature, la discrimination perçue ne concerne généralement pas l'individu en particulier, mais bien le groupe d'appartenance en général. Or, encore faut-il que les acteurs soient conscients de la situation socioéconomique désavantageuse de leur communauté. La comparaison avec la France, présente dans le discours de plusieurs répondants, nous apparaît aussi comme contribuant à l'atténuation de discrimination perçue à Montréal. Ensuite, si nous demeurons persuadés que la méthodologie qualitative est la plus appropriée à notre objet et à notre cadre théorique, nos résultats laissent entrevoir certaines failles méthodologiques. Nous avons effectivement eu de la difficulté à recruter des participants souhaitant parler de leurs difficultés sur le marché du travail et la relation de confiance était peut-être insuffisante pour que les répondants s'expriment librement et spontanément. Sur ce sujet, le rapport majoritaire-minoritaire, nécessairement reproduit au cours des entretiens, peut aussi s'être avéré problématique compte tenu des thèmes qui y furent abordés.

L'analyse des données a permis de mettre en lumière un élément qui, après coup, nous apparaît comme étant central à la compréhension de notre objet, c'est-à-dire la comparaison entre la France et le Québec quant à la réception économique et sociale des Maghrébins. En fait, nous avons volontairement écarté les études de la réalité française lors de la problématisation de notre objet étant donné des différences considérables entre la situation des « beurs » en France et des immigrants maghrébins au Québec. Or, s'il s'agit bien de réalités nationales distinctes qui font qu'une analyse comparative proprement sociologique entre des deux sociétés souffrirait de leur trop importante hétérogénéité sur les plans de l'historicité, des modèles politiques d'intégration et des rapports de pouvoirs économiques, il reste que cette comparaison est saillante dans le discours des acteurs et se doit donc d'être analysée. De cette mise en perspective que nous avons rencontrée régulièrement dans le discours de nos participants, la société québécoise sort privilégiée et cela a au moins trois implications complémentaires en regard de notre question de recherche. Premièrement, la situation défavorable des Maghrébins en France est dépeinte comme étant tributaire de la présence généralisée de discriminations directes à l'embauche. Dès lors, même chez ceux qui perçoivent de la discrimination sur le marché du travail montréalais, l'étendue de la discrimination qui sévit ici leur apparaît sans commune mesure avec la réalité française. Par exemple, un répondant soutenait que la discrimination était très présente en France en relevant que des études en ont fait la preuve par l'envoi de CV fictifs, mais disait ne pas constater ce phénomène au Québec. Or, comme nous l'avons vu, des études canadiennes montrent aussi que la discrimination est bien présente sur le marché du travail et que le chômage élevé des minorités s'explique en partie par une discrimination substantielle par le nom. Si l'on se fie à l'étude de la CDPDJ sur la discrimination à l'embauche dans le Grand Montréal, les minorités racisées sont effectivement désavantagées par rapport aux membres du groupe majoritaire, mais elles le seraient toutefois dans une proportion moins importante qu'en France. En effet, il ressort de cette étude que, au stade du recrutement faisant suite à l'envoi de CV, les chances du majoritaire d'être convoqué

à un entretien sont 1,65 fois plus grandes que celles d'un individu ayant un nom à consonance arabe (CDPDJ, 2012 : 40). En France, selon une étude de l'Observatoire des discriminations, un candidat ayant un nom à consonance maghrébine a 2,8 fois moins de chances qu'un majoritaire d'avoir une réponse positive (Observatoire des discriminations, 2006). Notons cependant que toute comparaison est sujette à caution étant donné les différences méthodologiques entre les deux études.

Le fait que la discrimination soit plus prononcée en France semble alors tempérer la perception de discrimination sur le marché du travail montréalais. Toutefois, l'intensité ou l'étendue n'expliquent pas à elles seules cet effet modérateur. Effectivement, et en second lieu, la discrimination perçue ici est essentiellement subtile et, en l'absence de preuve matérielle, les répondants se montrent alors souvent hésitants à affirmer qu'ils ont vécu une expérience de discrimination tandis que la discrimination perçue en France est sans équivoque puisque vue comme raciste. Ce faisant, la discrimination est comprise comme étant synonyme de racisme, si bien que, en l'absence d'attitude raciste manifeste de la part du recruteur, il devient difficile d'attribuer le rejet de sa candidature à des pratiques discriminatoires. Puisque, hormis un répondant, aucun n'a parlé de racisme en référence à la société québécoise et, que dans les sphères extra-économiques de la vie sociale, l'origine ethnique ou l'appartenance religieuse ne causent pas problème dans les interactions sociales quotidiennes, la discrimination est probablement moins perceptible ou les acteurs sont moins enclins à mobiliser cet argument pour expliquer leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelle. D'ailleurs, plusieurs affirment ne pas être en mesure d'expliquer certains refus puisqu'ils répondaient aux exigences ou que les entretiens d'embauche s'étaient très bien déroulés. Si, comme le fait valoir Bonilla-Silva, dans un contexte social marqué à la fois par un discrédit du discours raciste et un maintien des inégalités entre majorité et minorités, la discrimination persiste sous des formes subtiles et même « sympathiques » (on parle alors de « discrimination with a smile »),

nous comprenons mieux pourquoi les acteurs ont nettement plus de facilité à parler de discrimination dans le cas français que dans le contexte montréalais. À ce propos, nos données vont davantage dans le sens de la perception de discrimination « gentille » ou « polie » observée par Belhassen que la perception de discrimination raciste relevée par Oueslati *et al*. Troisièmement, selon les répondants, les problèmes que rencontrent les immigrants maghrébins au Québec se résument aux difficultés d'insertion socioprofessionnelles et se réduisent donc pour l'essentiel au marché du travail. De plus, comme ces difficultés apparaissent à plusieurs comme étant principalement dues à des obstacles institutionnels plutôt qu'à des pratiques à proprement parler discriminatoires, un contraste significatif ressort entre la société française, marquée par le racisme perçu dans l'ensemble des sphères de la vie sociale, et la société québécoise, où le racisme serait absent, sinon marginal. La société québécoise et, par le fait même, les Québécois en général et les majoritaires sont alors vus comme étant nettement plus ouverts et tolérants que les Français. Cette ouverture est toutefois à nuancer. En effet, plusieurs notent avoir de la difficulté à développer des relations avec les majoritaires au-delà du cadre formel et relèvent que ces derniers sont peu bavards. Il en ressort donc que les rapports avec les majoritaires sont « corrects », c'est-à-dire qu'il n'y a pas de frictions au quotidien concernant les différences ethniques comme cela peut être le cas en France. Ainsi, comme nous l'avons vu, si certains disent ne pas être en mesure de déterminer ici si un majoritaire a des préjugés à leur endroit en raison de leurs origines, ils ne sentent généralement pas qu'on porte explicitement sur eux un regard rappelant et réifiant leur statut d'étranger. Dès lors, il leur est possible de percevoir de la discrimination sur le marché du travail tout en soulignant que, contrairement à ce qui concerne la France, il est possible ici de se sentir chez soi. Conséquemment, non seulement la discrimination est moins évidente pour les acteurs, ou ils sont moins portés à interpréter leurs difficultés sur le marché du travail en ces termes, mais les possibilités d'identification à la catégorie nationale de la société d'établissement sont plus grandes. Rappelons toutefois que, si l'image du Québec sortait gagnante de la

comparaison avec la France, plusieurs ont tout de même mentionné que les anglophones étaient plus ouverts aux immigrants et que l'insertion en emploi était plus aisée au Canada anglais³³.

Dans la problématisation de notre objet, nous avons souligné la présence d'une dissonance entre les discours pluralistes du multiculturalisme et de l'interculturalisme et les réalités d'altérisation sur le marché du travail. Or, bien qu'un répondant percevant de la discrimination et ne s'auto-désignant pas comme Québécois ait qualifié ces politiques de « bla bla » en soulignant que l'intégration passe par le travail, il n'en demeure pas moins que les discours pluralistes semblent avoir une efficace sociologique, notamment en raison du caractère subtil de la discrimination. Il est alors possible que nous soyons en présence d'une situation similaire à celle analysée par Reitz dans son étude comparative entre le Canada et la Grande-Bretagne. Il y concluait que, contrairement à ce que donne à croire l'image de tolérance du Canada multiculturel, il n'y avait pas moins de discrimination au Canada, mais seulement moins de « racial conflict ». Parmi les facteurs identifiés par l'auteur pour expliquer le niveau moindre de conflits ethniques, il relevait la politique du multiculturalisme. Tout en n'agissant pas spécifiquement contre les inégalités et la discrimination, le multiculturalisme freinerait le développement de tensions interethniques à travers le support et la célébration de la diversité ethnoculturelle (Reitz, 1988). Selon nous, la représentation pluraliste de la catégorie nationale « Québécois » du modèle interculturel contribue à limiter à la fois la perception de discriminations sur le marché du travail et l'auto-exclusion de cette catégorie chez nos répondants. Toutefois, comme nous l'avons, seulement le tiers d'entre eux ont développé une identification nationale de telle sorte qu'ils s'auto-désignent comme

³³ À ce propos, les conclusions d'une étude en cours dirigée par Reitz pourraient être des plus éclairantes. Elle a pour titre « Who Succeeds in Integrating Muslim Immigrants : France, Quebec, Canada? » et vise à opérer une comparaison systématique de l'intégration sociale, économique et politique des immigrants musulmans dans les contextes français, québécois et canadien.

« Québécois ». L'absence de reconnaissance, la catégorisation stigmatisante des Maghrébins à travers la dévalorisation des catégories de musulmans et d'Arabes de même que la subordination socioéconomique et les pratiques discriminatoires nous apparaissent alors comme constituant autant d'obstacles à l'actualisation sociologique du modèle politico-institutionnel qu'est l'interculturalisme. Qui plus est, le fait que plusieurs doutent qu'ils soient reconnus comme Québécois en raison de leur apparence physique mérite une exploration approfondie. Cela témoigne du fait que, en dépit de la définition pluraliste de l'appartenance à la nation québécoise, les immigrants maghrébins sont susceptibles de percevoir les majoritaires comme étant plus Québécois qu'eux et d'estimer moins légitime leur prétention à la québécity³⁴.

Au niveau méthodologique, nous reconnaissons trois principales limites à notre mémoire. D'abord, dans toute recherche en sciences sociales, et a fortiori dans une étude qualitative mobilisant une méthode de collecte de données par entretien, il est possible que le chercheur vienne « biaiser » les résultats en raison de ses caractéristiques sociales, en l'espèce l'ethnicité. Bien qu'une homologie entre intervieweur et interviewé puisse elle aussi être problématique en raison de présupposés communs implicites, le discours des interviewés risque ici d'être influencé par les perceptions qu'ils ont de la catégorie d'appartenance de l'intervieweur (Poupart, 1997 : 194-195). En effet, comme le note bien Bourdieu,

Si la relation d'enquête se distingue de la plupart des échanges de l'existence ordinaire en ce qu'elle se donne des fins de pure connaissance, elle reste, quoi qu'on en fasse, une relation sociale, qui exerce des effets [...] sur les résultats obtenus. Sans doute l'interrogation scientifique exclut-elle par définition l'intention d'exercer une forme quelconque de violence symbolique capable d'affecter les réponses; il reste qu'on ne peut pas se fier, en ces matières, à la seule bonne volonté, parce que toutes sortes de distorsions sont inscrites dans la structure même de la relation d'enquête (1998 : 904).

³⁴ Le statut d'immigrant et l'absence de citoyenneté peuvent ici constituer des facteurs aggravants considérables. Toutefois, une faible identification à la catégorie Québécois est aussi observable chez des jeunes de seconde génération pourtant nés et socialisés au Québec (Eid, 2007).

Étant un Québécois d'ascendance canadienne-française et appartenant donc au groupe majoritaire, il n'est pas impossible que les répondants aient alors eu tendance, consciemment ou non, à dissimuler leur perception de discrimination – pour ne pas avoir l'air d'accuser implicitement le groupe majoritaire – et à présenter la société québécoise comme étant généralement ouverte aux différences. De nombreuses études ont été menées aux États-Unis à ce propos et ont montré que l'appartenance catégorielle de l'intervieweur (*race of interviewer*) intervenait significativement dans les réponses des répondants afro-américains. En effet, lorsqu'interviewés par des Blancs, ils auraient moins tendance à montrer un niveau élevé de groupalité, à percevoir de la discrimination et des traitements inéquitables et à rapporter des sentiments négatifs et une distance sociale³⁵ à l'égard des Blancs, ce qui peut être interprété comme une forme de « politeness to a stranger » (Ellison et al, 2011 : 67-68, Krysan et Couper, 2003 : 372). Les minoritaires peuvent en effet être portés à restreindre leur liberté d'expression et à fournir des réponses qu'ils croient être satisfaisantes pour l'intervieweur appartenant au groupe majoritaire (Davis, 1997). Les acteurs peuvent alors être portés à intégrer les normes sociales dans leurs discours et à soutenir par exemple que le racisme et la discrimination ne structurent pas la distribution des positions sociales. Si certains peuvent alors conclurent que les répondants sont moins sincères lorsqu'interviewés par des membres du groupe majoritaire, nous ne sommes pas de cet avis et notre réflexion est d'un autre ordre. Il ne s'agit pas nécessairement de *fausses* informations, ce qui impliquerait que le chercheur se donne pour objectif de révéler une réalité unique qui lui serait extérieure :

The analysis assumes a single "truth" which can be tapped through respondents' accounts given to a white interviewer will be a distortion of that "truth". Accounts are treated as either accurate or distorted representations of a single reality rather than as situated and contingent, creative multiple mappings of a complex and multi-faced reality or realities (Rhodes, 1994 : 548).

³⁵ Krysan et Couper mesurent la distance sociale en fonction des réponses des participants concernant le sentiment de chaleur, de proximité et de confiance envers « a particular racial group » et leur souhait d'avoir un membre de ce groupe dans leur famille (2003 : 367).

Dès lors, nous ne laissons pas entendre que les minoritaires mentent lorsqu'interviewés par un majoritaire, mais plutôt que leurs réponses sont le fruit d'une interaction sociale entre deux individus appartenant à des catégories ethniques et sociales différentes, c'est-à-dire que le discours sur les perceptions individuelles peut varier selon le contexte et l'interlocuteur. Bref, ces réflexions liées à l'interférence des caractéristiques sociales du chercheur nous invitent à penser que la poursuite de la présente recherche devrait impliquer une diversification des méthodes de collecte de données. En plus de l'ajout de questionnaires, une autre méthode qualitative pourrait s'ajouter à l'entretien semi-dirigé, soit le *focus-group*. En effet, certains thèmes et notamment celui des frontières ethniques seraient peut-être mieux explorés en faisant discuter les acteurs entre eux, permettant ainsi de contourner la question de l'interférence de l'ethnicité du chercheur et de sa position de majoritaire.

Ensuite, il aurait été intéressant de comparer des immigrants avec individus de la deuxième génération issue de l'immigration. Or, la communauté maghrébine est d'installation relativement récente au Québec et le recrutement s'en serait trouvé encore plus compliqué. Il reste que, comme nous l'avons vu dans la littérature, la perception de discrimination gagne en intensité au fil des années passées au pays. Ainsi, un enfant d'immigrant maghrébin est plus susceptible de percevoir de la discrimination que ses parents, et ce, bien que ces derniers subissent des conditions socioéconomiques moins avantageuses (Eid, 2007 : 174; Hayani, 1999). La conception des frontières ethniques de ces acteurs nés et socialisés au Québec mais percevant davantage de discrimination se serait alors probablement avérée différente de celle de la première génération, ajoutant ainsi un autre éclairage à la complexité de l'objet à l'étude.

Enfin, la taille de notre échantillon représente une autre limite méthodologique de notre étude. Si, en raison de notre échantillonnage non-probabiliste, nous avons

d'emblée renoncé au principe de représentativité, il n'en demeure pas moins qu'un échantillon numériquement plus important nous aurait probablement permis de mieux identifier des tendances variées en lien avec notre question de recherche. En effet, comme nous l'avons vu, compte tenu des contraintes de temps imposé par le cadre de production d'un mémoire de maîtrise, nous avons été contraints de nous limiter à la réalisation de douze entretiens et n'avons pu atteindre le point de saturation des données avec un tel nombre de répondants.

Comme cela est bien souvent le cas, la réalité empirique se révèle plus nuancée que ce à quoi nos appareils théoriques nous préparent. Bien que l'hypothèse de recherche de ce mémoire ne soit pas entièrement confirmée au terme de l'analyse des données, cette étude permet néanmoins de mieux mettre en lumière la complexité des relations entre déqualification, discrimination perçue et négociation des frontières ethniques. Ainsi, plutôt que de chercher vainement à faire en sorte que la réalité sociale corresponde aux modèles théoriques, il convient plutôt d'apprécier à la fois l'éclairage que confère notre cadre théorico-conceptuel et celui issu des discours réflexifs des acteurs eux-mêmes. S'en dégage alors la perspective de nouvelles pistes et angles de recherche à explorer. Une étude à plus grande échelle, et prenant notamment en compte de façon plus systématique la comparaison qu'opèrent les acteurs entre les sociétés maghrébines et québécoise bien sûr, mais aussi française et canadienne anglaise, nous apparaît comme étant la voie privilégiée vers l'approfondissement des connaissances sur l'intégration des immigrants maghrébins au Québec et leur négociation des frontières ethniques. De plus, un prolongement de ce mémoire devrait selon nous prendre la forme d'une étude comparative entre le Québec et le Canada. En bénéficiant d'un cadre de production des connaissances plus large, une limite méthodologique fondamentale du présent mémoire devrait être comblée par l'analyse de la réalité de la population féminine.

Ce mémoire vient contribuer bien humblement à une meilleure compréhension des différentes dimensions d'intégration des immigrants Maghrébins au Québec et à Montréal plus précisément. En prenant comme point d'ancrage la déqualification, nous avons souhaité explorer les liens entre intégration socioéconomique et identification nationale. La poursuite d'études mobilisant cette approche nous apparaît aujourd'hui d'autant plus importante en raison du contexte sociopolitique actuel. En effet, le débat entourant la charte péquiste des « valeurs québécoises » laisse entrevoir une redéfinition et une contraction des frontières de la catégorie nationale « Québécois » dans le discours officiel en ciblant indirectement les Maghrébins dont l'étrangeté est soulignée en raison de leur catégorisation comme musulmans. Comme notre collecte de données a eu lieu avant que le projet de charte ne fasse les manchettes, il nous est permis de croire que la même étude donnerait aujourd'hui des résultats sensiblement différents. Par exemple, il n'est pas impossible que la perception de discriminations et même de racisme serait accentuée. Dans le cadre de ce mémoire, nous avons voulu prendre en considération la centralité des inégalités socioéconomiques, des iniquités sur le marché du travail et de la subjectivité des acteurs, ce qui est d'ailleurs occulté dans le débat actuel sur la charte des valeurs. La contribution d'études empiriques sur les immigrants maghrébins au Québec est alors des plus pertinentes, certes en ce qui a trait à la production de connaissances dans le champ sociologique, mais aussi en regard de la nécessité de contribuer à l'établissement de bases solides aux discussions publiques sur le « vivre-ensemble » entre Québécois de différentes origines.

ANNEXE A

ETHNICITÉ : HISTORICITÉ ET AMBIGÜITÉ D'UN CONCEPT POLYTHÉTIQUE ET POLYSÉMIQUE

L'introduction du concept d'ethnicité en sciences sociales est relativement récente et la notion est toujours porteuse d'ambigüités, notamment en ce qui a trait à la tension entre les définitions objectivistes et subjectivistes. Certes, toutes les notions en sciences sociales sont sources de confusion et sujettes à des interprétations différentes et même contradictoires, mais le concept d'ethnicité occuperait une place à part (Poutignat, 1994 :147). Une telle confusion n'est certainement pas étrangère au fait que le concept d'ethnicité et ses dérivés d'ethnie et de groupes ethniques ont été politiquement instrumentalisés et qu'ils ont connu des développements différents dans les champs de l'anthropologie sociale et de la sociologie états-unienne. De plus, leurs significations ont connu des variations importantes, allant d'une définition biologisante à celle d'une construction sociale mobilisée par les acteurs à des fins instrumentales en passant par l'idée d'un groupe porteur d'une culture unique et monolithique. De même, le caractère polysémique de la notion d'ethnicité est indissociable de sa mise en relation avec celles de « race » et de nation, ainsi que de la question à savoir s'il s'agit d'une désignation applicable à tous de façon universelle ou si l'ethnicité est le propre des minorités.

Tirant ses origines étymologiques du mot grec « ethnos » signifiant un peuple au sens d'une communauté de descendance et de sa forme adjectivale « ethnikos » signifiant païen et étranger, la notion d'ethnie conserve cette signification jusqu'au milieu du XIXe où il tend plutôt à faire référence à des caractéristiques d'ordre « racial » (Eriksen, 2010a : 46, Cornel et Hartmann, 1998 : 16). Or, comme le soulignent Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart, l'ambivalence de la notion d'ethnique tient aussi justement à « la difficulté à retenir un critère stable ou un ensemble de

critères homogènes de différenciation entre race et ethnie, et en même temps la difficulté à distinguer ces deux notions » (2008 : xiii). Ainsi, si la notion de groupe ethnique est introduite dans les travaux anthropologiques dans un effort de distinction d'avec la race, le terme demeure empreint d'une pensée biologisante et donc racisante. À ce sujet, récusant le postulat pseudo-scientifique de l'existence de « races » et de leur influence en psychologie, les anthropologues Julian Huxley et A.C. Haddon proposent en 1935 de remplacer le terme de « race » par celui de groupes ethniques, plus à même de permettre l'explication des différences sociales (Banton, 1987 : xi, Kivisto et Croll, 2012 : 8). Toutefois, le remplacement n'établit pas de différence ontologique claire; les groupes ethniques étant distingués selon la couleur de la peau et le type de cheveux et de nez et correspondant dès lors grossièrement à la taxinomie raciste des groupes « Caucasien », « Mongoloïde » et « Négroïde » (Miles, 1989 : 43-44). Si leur apport est majeur en ce que leur thèse vise à délégitimer l'idée de race selon laquelle les différences biologiques sont des facteurs explicatifs des différences sociales, ils n'élaborent pas sur ce qu'est l'ethnicité et continuent de parler en termes de groupes concrets et distincts plutôt qu'en termes de relations sociales. (Fenton, 2003 : 56).

En ce qui a trait à la sociologie, mis à part un chapitre de Weber sur lequel nous reviendrons plus loin, les pères fondateurs de la discipline ne se sont pas penchés sur la question de l'ethnicité et des relations interethniques. En fait, le premier usage du terme « ethnicity » ne remonterait qu'à 1941 et serait attribuable au sociologue de l'École de Chicago W. Lloyd Warner dans son ouvrage *The Social Life of a Modern Community*. Dans son étude de Yankee city, Warner utilise alors le vocable « ethnicity » pour faire référence aux « ethnic minorities ». En d'autres termes, l'ethnicité implique à la fois la différenciation et la hiérarchisation sociale et renvoie à ce qui différencie un groupe ethnique du non-yankee, c'est-à-dire le non-ethnique. Suivant ce schème, l'ethnique c'est l'Autre, l'étranger, le minoritaire (Simon,

1994 :15, Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 22-23). Toutefois, notons ici que l'ethnique n'est pas une étiquette accolée à l'ensemble des individus n'appartenant pas au groupe dominant anglo-saxon. En effet, elle renvoie exclusivement aux immigrants d'ascendance européenne et ne correspond donc pas à la « race », qui elle réfère plutôt aux Afro-américains, non pas issues de l'immigration, mais bien descendants d'esclaves. D'ailleurs, la sociologie états-unienne des relations ethniques sera, de l'École de Chicago à aujourd'hui, profondément marquée par cette distinction conceptuelle entre ethnicité et « race », impliquant dès lors une compréhension différente des relations dites ethniques et « raciales » (Wimmer, 2008a). Alors que la différence des seconds est fixée, l'assimilation des premiers est possible. Suivant cela, les immigrants européens dits ethniques sont vus comme occupant des positions sociales différentes sur un continuum menant à l'assimilation au groupe mainstream américain. Dès lors, « la position des différents groupes immigrés sur cette échelle d'appartenance peut s'évaluer, selon Warner, par leur degré de conformité à l'idéal-type de l'Américain tel qu'il s'incarne dans la figure du Yankee » (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 73). Conséquemment, l'assimilation des immigrants est interprétée comme étant synonyme de passage du statut d'ethnique à non-ethnique. Pour Warner, les groupes raciaux partagent des traits culturels communs avec le groupe majoritaire, mais sont biologiquement différents de ce dernier et cette différence est le symbole de leur statut social inférieur. Les groupes ethniques quant à eux sont culturellement distincts et cette différence culturelle marque leur subordination sociale. Toutefois, il s'agit de leur destinée que joindre le mainstream « américain ». Selon l'École de Chicago, la mobilité sociale attendue des immigrants européens était alors vue comme causant l'effritement des solidarités ethniques et la voie vers l'assimilation au groupe dominant (Fenton. 2003 : 59-60). Ainsi, pour Gordon, l'acculturation des immigrants devait mener à leur assimilation structurelle (Gordon, 1964). Les dites identités ethniques étaient alors appelées à disparaître suivant l'effacement de la culture et de la solidarité ethniques et les divisions ethniques devraient laisser place à un peuple national indifférencié

(Wimmer, 2009 : 247). Or, le paradigme de l'assimilation a été sérieusement remis en question dans les années 1970 par des études empiriques montrant que des sentiments tels que l'identification et la solidarité à des groupes ethniques particuliers demeurent en dépit de la mobilité sociale et de l'acculturation dans le sens de l'incorporation des traits culturels du groupe majoritaire (Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 75). Les études de Nathan Glazer et de Daniel Patrick Moynihan sur New York popularisent l'emploi de la notion d'ethnicité et font état du fait que, même après trois générations, les distinctions et les identifications ethniques des descendants de l'immigration européenne se maintiennent (1967 : 17, cit. dans Fenton, 2003 : 93). Par exemple, un immigrant italien de troisième génération ayant connu une mobilité sociale, appartenant à la classe moyenne, ne parlant plus italien et ayant adopté l'*American way of life* peut faire valoir son « identité italienne » déjouant ainsi les paramètres de la théorie de l'assimilation. C'est en quelque sorte la découverte de ce que Herbert Gans a appelé l'« ethnicité symbolique » (1979). Ainsi, dans les villes occidentales, on observe alors un phénomène paradoxal : l'ethnicité tend à se vider de son contenu culturel qui agissait jusqu'alors aux yeux des sociologues comme marqueur de délimitation entre groupes et, parallèlement, les individus tendent à affirmer davantage leur « identité ethnique » et à en faire un facteur de mobilisation collective. Par contre, il importe de noter ici que, comme le souligne Mary Waters, « The ways in which ethnicity is flexible and symbolic and voluntary for white middle class Americans are the very ways in which it is not so for non-white and Hispanic Americans » (Waters, 1990 : 156).

Pour Glazer et Moynihan, « something new has appeared » (1975 : 2). Parler en termes d'ethnicité ne signifie pas seulement un changement lexical servant à désigner autrement une réalité déjà présente. En effet, l'ethnicité est alors vue comme un phénomène nouveau. D'une part, le caractère à proprement parler « ethnique » des groupes ne se réduit plus au maintien d'une culture minoritaire distincte, les groupes

ethniques issus de l'immigration aux États-Unis ayant « survécus » en dépit de leur américanisation et de la perte de leurs langues et coutumes distinctives. (Fenton, 2003 : 93). D'autre part, l'ethnicité embrasse maintenant l'ensemble des acteurs sociaux et non plus seulement les minorités :

A new word reflects a new reality. The new word is ethnicity and the new usage is the steady expansion of the term "ethnic group" from minority and marginal subgroups at the edges of society – groups expected to assimilate, to disappear, to continue as survivals, exotic or troublesome – to major elements of a society. (1975 : 5).

Parallèlement à cela, au cours des années 1960, une révolution similaire s'opère dans le champ de l'anthropologie sociale. D'une part, les études de terrain viennent infirmer les théories substantialistes faisant de l'ethnie ou de la tribu un groupe porteur d'une culture particulière reconnaissable par des traits objectifs tels que la langue et les coutumes. L'étude de Michael Moerman sur les Lue de Thaïlande est d'ailleurs emblématique de ce renversement de paradigme. En effet, ne parvenant pas avec les outils d'analyse anthropologique traditionnels à cerner les traits culturels distinctifs de la collectivité ciblée pas plus que ses frontières, il arrive alors à la conclusion que « [s]omeone is Lue by virtue of believing and calling himself Lue and acting in ways that validate his Lueness » (Moerman, 1965 : 1219 cit. dans Eriksen, 2010a : 50). D'autre part, le champ est marqué par le passage de la notion de tribu à celle de groupe ethnique. Ce changement lexical est aussi sémantique puisqu'il implique une prise en compte du fait que l'ethnicité n'est pas l'exclusivité des collectivités à l'étude. L'anthropologue est donc lui aussi toujours virtuellement membre d'un groupe ethnique ou d'une nation. En d'autres termes la majorité ou le groupe dominant ne sont pas moins « ethniques » que les minoritaires. Aussi, fortement influencés par les travaux de Fredrik Barth sur lesquels nous reviendrons plus loin, les anthropologues déplacent leur regard de l'étude des caractéristiques et traits culturels des groupes vers les processus sociaux d'identification et de catégorisation (Eriksen, 2010a : 49, Poutignat et Streiff-Fenart, 2008 : 69). En d'autres termes, la notion d'ethnicité perd de son sens évoquant la présence de

groupes concrets et culturellement délimités de façon endogène et tend à référer davantage à un mode d'organisation sociale.

Nous avons vu que les notions d'ethnicité et de groupes ethniques sont d'usage relativement récent en sciences sociales qu'elles sont porteuses d'ambiguïtés, notamment en ce qui a trait à savoir si seul le minoritaire ou l'Autre sont ethniques, en quoi elles se distinguent de la « race » et si elles réfèrent à des groupes culturellement délimités ou à une identification symbolique et instrumentale. Aussi, nous avons vu qu'aussi bien en sociologie qu'en anthropologie des interprétations subjectivistes ont graduellement supplanté les théories objectivistes et que nous sommes passés de l'étude de groupes particuliers aux relations intergroupes. Il reste que, pour plusieurs, l'ethnicité demeure une notion hautement problématique en sciences sociales en ce qu'elle est utilisée aussi bien pour référer à une communauté indigène partageant des institutions, des pratiques et un univers symbolique spécifique qu'à des Italo-Américains de troisième ou de quatrième génération pour qui l'ethnicité apparaît purement symbolique. Ainsi, pour des auteurs comme Horowitz, le concept d'ethnicité agit à la façon d'une notion fourre-tout qui « easily embraces groups differentiated by color, language, and religion, it covers "tribes", "races", "nationalities", and "castes" » (1985, p., cit. dans Chandra, 2006 : 397). Si cela est vrai à plus d'un égard, il reste que c'est aussi en raison de la perspective adoptée, c'est-à-dire de ce que l'on entend par « ethnicité ». Selon nous, plutôt que de voir l'ethnicité comme un attribut possédé par et renvoyant à un éventail varié de groupes, il convient de voir l'ethnicité comme un processus. Ainsi, suivant Jenkins, l'ethnicité correspond selon nous à une « collective identification that is socially constructed in the articulation of purported cultural similarity and difference » (1997 : 50). Suivant cette approche constructiviste puisant ses origines théorique chez Weber, il importe donc dans un premier temps de présenter la perspective webérienne de l'ethnicité pour ensuite voir comment ses intuitions théoriques ont été développées

par de nombreux auteurs sur lesquels se base notre cadre théorique. Bien qu'il l'ait lui-même qualifiée de « fourre-tout », la notion d'ethnicité nous échappant à chaque fois que l'on croit enfin l'avoir saisi (Weber, 1971 : 139), l'apport de Max Weber à la sociologie des relations ethniques est fondatrice et incontournable en ce qu'il propose une compréhension sociologique de l'ethnicité rompant avec les paradigmes culturalistes et biologisants.

ANNEXE B

AFFICHE SERVANT AU RECRUTEMENT

Vous êtes un immigrant maghrébin au pays depuis 3 à 10 ans?

Si vous êtes un immigrant récent (3 à 10 ans au pays), originaire du Maghreb, de sexe masculin et diplômé d'études universitaires, nous avons besoin de votre aide!

Candidat à la maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal, Mathieu Forcier mène une recherche sur le déclassement professionnel des immigrants maghrébins, la discrimination à l'embauche et l'identification à la société québécoise. Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de maîtrise dirigé par les professeurs Frédérick Guillaume Dufour et Paul Eid du département de sociologie de l'UQAM.

Si vous êtes intéressé:

- L'entrevue sera d'une durée approximative de 60 minutes.
- L'entrevue est confidentielle. Votre nom et toute information permettant de vous identifier ne seront pas utilisés dans les

rapports et les publications qui résulteront de ce projet de recherche.

Si vous désirez avoir plus d'information, veuillez contacter:

Mathieu Forcier

Département de sociologie

Université du Québec à Montréal (UQAM)

forcier.mathieu@courrier.uqam.ca

514-949-3760

UQÀM

ANNEXE C

DOCUMENT D'INFORMATION À L'INTENTION DES PARTICIPANTS



Lettre d'information

Mémoire de maîtrise en sociologie

Déqualification des immigrants maghrébins à Montréal et construction de la frontière ethnique: la relation entre la discrimination perçue à l'embauche et la conception de la nation québécoise

Mon nom est Mathieu Forcier et je suis candidat à la maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal. Dans le cadre de mon mémoire de maîtrise, je mène une recherche sur le déclassement professionnel des immigrants maghrébins à Montréal, la discrimination à l'embauche et l'identification à la société québécoise chez les immigrants récents originaires du Maghreb. Ce projet vise à comprendre comment ces personnes se représentent les frontières de la nation québécoise et si cela varie selon le statut socioéconomique, à savoir si ces personnes sont à l'emploi et si elles occupent ou non un emploi correspondant à la hauteur de leurs qualifications.

Pour comprendre la réalité de la population à l'étude, une douzaine d'immigrants récents originaires du Maghreb seront interviewés.

Vous êtes invité à participer à cette recherche en donnant une entrevue individuelle d'une durée approximative de 60 minutes au cours de laquelle il vous sera demandé de décrire, entre autres choses, votre parcours migratoire, vos attentes professionnelles prémigratoires, votre processus d'insertion socioprofessionnelle et votre degré de satisfaction par rapport à celui-ci, les expériences de discrimination rencontrées sur le marché de l'emploi, votre conception de ce que signifie être « Québécois » ainsi que la nature de votre identification à votre société d'accueil.

Le but de l'entretien est de fournir des données qualitatives riches afin de donner lieu à une compréhension approfondie des différentes dimensions d'intégration des immigrants maghrébins au sein de la société québécoise.

Pour participer à l'étude, vous devez répondre à l'ensemble des critères suivants :

- Être un immigrant de sexe masculin originaire du Maghreb
- Être au pays depuis 3 à 15 ans
- Détenir un diplôme d'études universitaires
- Être déqualifié ou avoir été en situation de déqualification (c'est-à-dire être ou avoir été en situation de déclassement professionnel)

Anonymat et confidentialité:

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels et que seuls le chercheur responsable et sa direction de recherche auront accès à votre enregistrement et au contenu de sa transcription. Le matériel de recherche (enregistrements numériques et transcription codée) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés séparément sous clé au laboratoire du chercheur responsable pour la durée totale du projet. Les enregistrements ainsi que les formulaires de consentement seront détruits 5 ans après les dernières publications.

Merci de votre intérêt pour cette étude.

Veillez me contacter par courriel à l'adresse suivante :
forcier.mathieu@courrier.uqam.ca ou par téléphone au 514-949-3760.

Cordialement,

Mathieu Forcier

Candidat à la maîtrise
Sociologie UQAM

ANNEXE D

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



Faculté des sciences humaines

Université du Québec à Montréal

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Déqualification des immigrants maghrébins à Montréal et construction de la frontière ethnique: la relation entre la discrimination perçue à l'embauche et la conception de la nation québécoise

Information sur le projet

Personne responsable du projet

Chercheure, chercheur responsable du projet : Mathieu Forcier

Programme d'études : Maîtrise en sociologie

Adresse courriel : forcier.mathieu@courrier.uqam.ca

Téléphone : 514-949-3760

Direction de recherche

Direction de recherche : Frédérick Guillaume Dufour

Département ou École : Sociologie

Faculté : Sciences humaines

Courriel : dufour.frederick_guillaume@uqam.ca

Téléphone : (514) 987-3000 poste 7015

Codirection de recherche : Paul Eid

Département ou École : Sociologie

Faculté : Sciences humaines

Courriel : eid.paul@uqam.ca

Téléphone : (514) 987-3000 poste 8381

But général du projet

Vous êtes invité à prendre part à un projet visant à comprendre les liens entre la déqualification ou le déclassement professionnel, la discrimination à l'embauche et l'identification à la société québécoise chez les immigrants récents originaires du Maghreb. Ce projet vise également à comprendre comment ces personnes se représentent les frontières de la nation québécoise et si cela varie selon le statut socioéconomique, à savoir si ces personnes sont à l'emploi et si elles occupent ou non un emploi correspondant à la hauteur de leurs qualifications.

Cette recherche bénéficie du soutien financier du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC) à travers le programme de bourse de maîtrise en recherche.

Tâches qui vous seront demandées

Votre participation consiste à donner une entrevue individuelle au cours de laquelle il vous sera demandé de décrire, entre autres choses, votre parcours migratoire, vos attentes professionnelles pré-migratoires, votre processus d'insertion socioprofessionnelle et votre degré de satisfaction par rapport à celui-ci, les expériences de discrimination rencontrées sur le marché de l'emploi s'il y a lieu, votre conception de ce que signifie être « Québécois » ainsi que la nature de votre identification à votre société d'accueil. Cette entrevue est enregistrée numériquement avec votre permission et prendra environ 1 heure de votre temps. Le lieu et l'heure de l'entrevue ont été convenus entre nous au préalable. La transcription sur support informatique qui en suivra ne permettra pas de vous identifier.

Moyens de diffusion

Les résultats de cette recherche seront publiés dans un mémoire de maîtrise et dans un article scientifique qui sera soumis à une revue savante.

Si vous le souhaitez, les résultats de la présente recherche vous seront communiqués lorsqu'ils seront disponibles.

Avantages et risques

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension des différentes dimensions d'intégration des immigrants maghrébins. Il n'y a pas de risque d'inconfort important associé à votre participation à cette rencontre. Vous devez cependant prendre conscience que certaines questions pourraient raviver des émotions désagréables liées à une expérience de recherche d'emploi que vous avez peut-être mal vécue. Une ressource d'aide appropriée pourra vous être proposée si vous souhaitez discuter de votre situation. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante sans avoir à vous justifier. Il est de la responsabilité du chercheur de suspendre ou de mettre fin à l'entrevue si cette personne estime que votre bien-être est menacé.

Anonymat et confidentialité

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels et que seules la personne responsable du projet et sa direction de recherche auront accès à l'enregistrement de votre entrevue et au contenu de sa transcription. Le matériel de recherche (enregistrement numérique et transcription codés) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés séparément sous clé par la personne responsable du projet pour la durée totale du projet. Les enregistrements ainsi que les formulaires de consentement seront détruits 5 ans après les dernières publications des résultats de recherche.

Participation volontaire

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure et que, par ailleurs, vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas, les renseignements vous concernant seront détruits. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que le responsable du projet puisse utiliser aux fins de la présente recherche (incluant la publication d'articles, d'un mémoire, la présentation des résultats lors de conférences ou de communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune

information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

Compensation financière

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement.

Questions sur le projet et sur vos droits

Vous pouvez contacter la personne responsable du projet pour des questions additionnelles sur le projet. Vous pouvez également discuter avec la direction de recherche des conditions dans lesquelles se déroule votre participation et de vos droits en tant que personne participant à la recherche.

Le projet auquel vous allez participer a été approuvé au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPÉ) de la Faculté des sciences humaines de l'UQAM. Pour toute question ne pouvant être adressée à la direction de recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter la présidente du comité par l'intermédiaire de la coordonnatrice du CERPÉ, Anick Bergeron, au 514 987-3000, poste 3642, ou par courriel à l'adresse suivante : bergeron.anick@uqam.ca.

Remerciements

Votre collaboration est importante pour la réalisation de ce projet et nous tenons à vous en remercier.

Signatures

Participante, participant

Je reconnais avoir lu le présent formulaire et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais aussi que la personne responsable du projet a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la personne responsable du projet.

Je souhaite être informée, informé des résultats de la recherche lorsqu'ils seront disponibles : ☐ oui ☐ non

Nom, en lettres moulées, et coordonnées

Signature de la participante, du participant

Date

Personne responsable du projet

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages et les risques du projet à la personne participante et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de la personne responsable

Date

Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis à la personne participante.

ANNEXE E

GRILLE D'ENTRETIEN

1. Parcours migratoire

- 1.1. Quelles sont les études que vous avez effectuées et, si vous étiez à l'emploi, quel poste occupiez-vous dans votre pays d'origine avant d'émigrer au Québec?
- 1.2. Qu'est-ce qui vous a incité à quitter votre pays pour le Canada?
- 1.3. Quelles étaient vos attentes par rapport à votre établissement au Canada et au Québec?
- 1.4. Globalement, quelle image aviez-vous de la société québécoise avant d'émigrer?
- 1.5. Quel rôle ont joué les services d'immigration dans la formulation de vos attentes par rapport au Canada et au Québec?

2. Parcours professionnel

- 2.1. Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées dans le cadre de votre insertion en emploi au Québec?
- 2.2. Si vous êtes à l'emploi, êtes-vous satisfait de l'emploi que vous occupez actuellement? Pourquoi?
- 2.3. Est-ce que votre processus d'insertion en emploi est ou a été plus long que ce à quoi vous vous attendiez?
 - 2.3.1. Quels emplois avez-vous occupé avant d'occuper l'emploi pour lequel vous êtes satisfait aujourd'hui?
- 2.4. Avez-vous éprouvé des difficultés quant à la reconnaissance de vos diplômes acquis à l'étranger?
 - 2.4.1. Si vous avez obtenu une équivalence de diplôme d'un ordre professionnel ou un avis d'expert du MICC, avez-vous

l'impression que vos qualifications sont reconnues à leur juste valeur par les employeurs?

2.5. Si vous avez occupé ou occupez présentement un emploi pour lequel vous êtes surqualifié, pouvez-vous me parler de façon dont vous vivez cette situation?

2.6. Croyez-vous que votre statut d'immigrant ou votre origine ethnique ont pu nuire à votre insertion en emploi? De quelle façon?

2.7. Selon vous, les Maghrébins sont-ils globalement désavantagés sur le marché du travail? Si oui, qu'est-ce qui vous indique cela et à quoi attribuez-vous cette situation?

2.8. Selon vous, est-ce que les employeurs québécois discriminent en fonction de l'origine des candidats lors du processus d'embauche?

2.9. Avez-vous vous-même vécu une expérience de discrimination sur le marché du travail?

2.10. Si cela était à refaire, émigreriez-vous au Québec?

2.10.1. Si oui, que changeriez-vous?

2.10.2. Si non, pourquoi?

2.11. Si vous avez des enfants ou prévoyez en avoir, croyez-vous qu'ils auront plus de chance que vous sur le marché du travail? Pourquoi?

3. Société québécoise

3.1. Envisagez-vous de vous établir définitivement au Québec et pourquoi?

3.1.1. Si vous ne pensez pas vous établir définitivement au Québec, où iriez-vous?

3.2. Selon vous, existe-il des différences importantes entre Montréal et le reste du Québec?

3.3. Avez-vous l'impression que des différences culturelles importantes existent entre votre groupe ethnique et les Québécois en général? En quoi votre groupe est-il différent?

- 3.3.1. Quelles sont les similitudes que vous percevez entre votre groupe ethnique et les Québécois en général?
- 3.4. Selon vous, est-ce que votre connaissance de la langue française vous a aidé dans votre intégration à la société québécoise?
- 3.5. Aujourd'hui, quelle image avez-vous du Québec? En quoi correspond-elle et en quoi diffère-t-elle de l'image que vous aviez du Québec avant d'y émigrer?
- 3.6. Après plus de 3 ans passés au Québec, avez-vous développé un sentiment d'appartenance au Québec? De quelle nature?
- 3.7. Selon vous, que signifie le fait d'être Québécois?
- 3.8. Selon vous, y a-t-il certaines caractéristiques que l'on doit posséder pour être reconnu comme étant Québécois.
- 3.9. Selon vous, les Québécois en général vous voient-ils comme un Québécois?
- 3.10. Percevez-vous des différences entre le fait d'être Québécois et d'être Canadien? Quelles-sont-elles?

4. Représentations sociales des Maghrébins

- 4.1. Selon vous, de façon générale, quelle image les Québécois en général ont-ils des Maghrébins et des individus originaires du monde arabo-musulman plus largement?
- 4.2. Avez-vous l'impression que les Québécois perçoivent en général moins favorablement les individus arabes que les autres individus appartenant à d'autres groupes issus de l'immigration?
- 4.3. Croyez-vous que les médias propagent une image biaisée des Maghrébins et des Arabes en général? Pouvez-vous donner des exemples?
- 4.4. Croyez-vous que des stéréotypes négatifs à l'égard des Maghrébins et des Arabes en général se reflètent sur le marché de l'emploi?

4.5.Selon vous, est-il possible pour un immigrant maghrébin de devenir québécois, c'est-à-dire d'être vu et reconnu comme tel par les autres Québécois?

5. Relations interpersonnelles

5.1. Diriez-vous que l'origine ethnique est un critère important dans votre réseau d'amis?

5.2. Est-ce que l'origine ethnique du futur conjoint ou de la future conjointe de vos enfants a une importance à vos yeux?

5.3.Comment qualifieriez-vous vos rapports avec les membres du groupe majoritaire en général?

6. Divers

6.1. Avant de conclure, y a-t-il des éléments que vous souhaiteriez ajouter ou sur lesquels vous voudriez revenir?

BIBLIOGRAPHIE

- Alboim, Naomi, Ross Finnie et Ronald Meng (2005). The Discounting of Immigrants' Skills in Canada. Evidence and Policy Recommendations, *Choices*, IRPP, 11(2), 1-26.
- Anderson, Benedict (1996). *L'imaginaire national. Réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*, Paris, La découverte, trad. Pierre-Emmanuel Dauzat, 213 p.
- Antonius, Rachad (2010). Le Journal de Montréal et les frontières symboliques avec les Musulmans, dans A. Gohard et D. Acklin Muji (dir.), *Entre médias et médiations : mises en scène du rapport à l'altérité*, Paris : L'Harmattan, 55-78.
- (2008a). L'islam au Québec : les complexités d'un processus de racisation, *Cahiers de recherche sociologique*, (46), 11-28.
 - (2008b). *Les représentations des Arabes et des musulmans dans la grande presse écrite du Québec*, Rapport de recherche soumis à Patrimoine Canada, Récupéré de http://www.ieim.uqam.ca/IMG/pdf/Arabes_Musulmans_Presse_ecrite_2.pdf, 93 p.
 - (2006). Les représentations médiatiques des Arabes et des musulmans au Québec, *L'Annuaire du Québec 2007*, Montréal, Institut du Nouveau Monde, 254-259.
- Antonius, Rachad et Jamal Eddine Tadlaoui (2003). *Que disent-ils des employés immigrants? Perceptions des travailleurs immigrants et des services des organismes sans but lucratif par les employeurs de Montréal et des régions*, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.
- Arcand, Sébastien et Maher Najari (2010). *Situation des immigrants au marché du travail québécois : bref portrait statistique*, Rapport pour le comité d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes (CAMO-PI), http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/pdf_site/CAMO_rapport-synthese_vf2LR.pdf, 15 p.
- Aycan, Zeynep et John W. Berry, (1996). Impact of Employment-Related Experiences on Immigrants' Psychological Well-Being and Adaptation to Canada, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 28(3), 240-251.
- Aydemir Abdurrahman et Mika Skuterud (2005). Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966-2000, *Revue canadienne d'économie*, 38(2), 641-671.
- Badea, Constantina, Jolanda Jetten, Aarti Iyer et Abdelatif Er-Rafiy (2011). Negotiating dual identities : the impact of group-based rejection on identification and acculturation, *European Journal of Social Psychology*, 41(5), 586-595.

- Balibar, Étienne et Immanuel Wallerstein (2007). *Race, nation, classe. Les identités ambiguës*, Paris : La Découverte.
- Banerjee, Rupa (2012). Perceptions of Workplace Discrimination Among Canadian Visible Minorities, *Diversité canadienne*, Metropolis, 9(1), hiver, 29-33.
- (2008). An Examination of Factors Affecting Perception of Workplace Discrimination, *Journal of Labor Research*, 29(4), 380-401.
- Bauder, Harald (2003). "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada, *Antipode*, 35(4), 699-717.
- Barth, Fredrik (2008). Les groupes ethniques et leurs frontières, trad. Jacqueline Bardolph, Philippe Poutignat et Jocelyne Streiff-Fenart [1969], dans Poutignat, Philippe et Jocelyne Streiff-Fenart, *Théories de l'ethnicité*, Paris : Presses Universitaires de France, 203-249.
- Basran Gurcharn S. et Li Zong (1998). Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants, *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), 6-23.
- Bégin, Karine et Jean Renaud (2012). Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminements en emploi et effet de la grille de sélection, *Recherches sociographiques*, 53(2), 287-313.
- Bélanger, Alain, Germain, Binjoly-Liworo et Jacques Ledent (2010). *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique*, INRS-UCS, Emploi Québec.
- Belhassen-Maalaoui, Amel (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*, Paris : L'Harmattan.
- Benchaâlal, Dounia (2007). *Paroles d'immigrants: Les Maghrébins au Québec*, Paris : L'Harmattan.
- Berthelot, Jean-Michel (2000). *Sociologie. Épistémologie d'une discipline. Textes fondamentaux*, Bruxelles : De Boeck.
- Block, Sheila et Grace-Edward Galabuzi (2011). *Canada's Colour Coded Labour Market. The gap for racialized workers*, Wellesley Institute, Canadian Centre for Policy Alternatives. Récupéré de <http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2011/03/Colour%20Coded%20Labour%20Market.pdf>
- Bonilla-Silva, Eduardo (2010). *Racism Without Racists. Color-Blind Racism & Racial Inequality in Contemporary America* (3^e éd.), Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Bouchard, Gérard (2012). *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*, Montréal : Boréal.

- (2011). Qu'est-ce que l'interculturalisme, *Revue de droit de McGill*, 56(2), 395-468.
 - (2001). Ouvrir le cercle de la nation. Activer la cohésion sociale. Réflexion sur le Québec et la diversité, dans Michel Sarra-Bournet (dir.), *Les nationalismes au Québec du XIXe au XXIe siècle*, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 307-327.
- Bouchard, Gérard et Charles Taylor (2008). *Fonder l'Avenir. Le temps de la conciliation*, Rapport. Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Québec.
- Boudarbat, Brahim (2011). *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*, rapport de projet CIRANO, no 2011RP-07.
- Boudarbat, Brahim et Jean-Michel Cousineau (2010). Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec, *Journal of International Migration and Integration - Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 11(2), mai, 155-172.
- (2009). La situation économique des immigrants au Québec, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64(2), 230-249.
- Boudarbat, Brahim et Maude Boulet (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, rapport de projet CIRANO, no 2010RP-05.
- (2007). Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et la Colombie-Britannique, *Choix*, 13(7), Institut de recherche en politiques publiques (IRPP).
- Bourdieu, Pierre (2001). Pourquoi les sciences sociales doivent se prendre pour objet, dans *Science de la science et réflexivité*, Paris : Raisons d'agir, 167-220.
- (1998). Comprendre, dans *La misère du Monde* : Paris, Éditions du Seuil, 903-925.
 - (1980). L'identité et la représentation, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 35(35), 63-72.
- Boyd, Monica et Derrick Thomas (2002). Skilled Immigrant Labour : Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers, *Canadian Studies in Population*, Special Issue on Migration and Globalization, 29(1), 71-99.
- Branscombe, Nyla R., Michael T. Schmitt et Richard D. Harvey (1999). Perceiving pervasive discrimination among African-Americans : Implications for group identification and well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 135-149.

Brubaker, Rogers et Frederick Cooper (2005). Identity, dans Cooper, Frederick, *Colonialism in Question. Theory, Knowledge, History*, Berkeley: University of California Press, 59-90.

Brubaker, Rogers (2010). Migration, Membership, and the Modern Nation-State : Internal and External Dimensions of the Politics of Belonging, *Journal of Interdisciplinary History*, 41(1), 61-78.

- (2009). Ethnicity, Race, and Nationalism, *Annual Review of Sociology*, 35, 21-42.
- (2006). *Ethnicity without Groups*, Cambridge, Cambridge: Harvard University Press.
- (2004). In the Name of the Nation : Reflections on Nationalism and Patriotism, *Citizenship Studies*, 8(2), 115-127.
- (2001a). Au-delà de l'"identité", *Actes de la recherche en sciences sociales*, 139, septembre, 66-85.
- (2001b). The Return of Assimilation? Changing Perspectives on Immigration and Its Sequels in France, Germany and the United States, *Ethnic and Racial Studies*, 24(4), 531-548

Buzdugan, Raluca et Shiva S. Halli (2009). Labor Market Experiences of Canadian Immigrants with Focus on Foreign Education and Experience, *International Migration Review*, 43(2), 366-386.

Canada, Standing Committee on Citizenship and Immigration (2003, juin). *Settlement and Integration: A Sense of Belonging. "Feeling at Home"*. Rapport déposé en juin 2003 à la Chambre des communes du Canada, Ottawa, Parlement du Canada. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/372/CIMM/Reports/RP1032308/cimmrp05/cimmrp05-e.pdf>

Cheung, Leslie (2006). *Le statut racial et les résultats sur le marché du travail*, Rapport de recherche no 34, Congrès du travail du Canada, Récupéré le 28 novembre de <http://www.congresdutravail.ca/sites/default/files/pdfs/034-Racial-Status-and-Employment-Outcomes-FR8318.pdf>

Chicha, Marie-Thérèse (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal, *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113.

- (2009). *Le mirage de l'égalité. Les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales. Récupéré le 28 novembre de http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/MTChicha_MirageEgalite.pdf

- (1989). *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité*, Montréal : Les éditions Yvon Blais.
- Chicha, Marie-Thérèse et Eva Deraedt (2009). Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève, *Cahiers des migrations internationales*, (97), Bureau international du travail (BIT), Genève.
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest (2010). Les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé au Québec: un statu quo décevant, *Nos diverses cités*, (7), 65-70.
- (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux, *Choix*, 14(2), mars, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP).
- Collin, Chantal et Hilary Jensen (2009, 28 septembre). Profil statistique de la pauvreté au Canada, Canada, Bibliothèque du Parlement, Division des affaires sociales. Récupéré le 5 juin 2012 de <http://www.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/prb0917-f.pdf>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisées*. Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences, Paul Eid, Johanne Magloire, Michèle Turenne.
- Conference Board of Canada (2010). *Immigrants as Innovators Boosting Canada's Global Competitiveness*, Rapport rédigé par Michelle Downie. Récupéré le 29 novembre 2013 de http://www.conferenceboard.ca.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/temp/8cae43da-f11b-45c1-95b4-01fcf8727093/11-074_immigrantsasinnovators_web.pdf
- Conseil national du bien-être social, CNB (2012, janvier). *Profil de la pauvreté : édition spéciale*. Récupéré le 5 juin 2012 de http://www.rhdcc.gc.ca/fra/communautes/rapports/profil_pauvrete/aperçu.pdf
- Cornell, Stephen et Douglas Hartmann (1998). *Ethnicity and Race. Making Identities in a Changing World*, Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Cousineau, Jean-Michel et Brahim Boudarbat (2009). La situation économique des immigrants au Québec, *Relations industrielles*, 64(2), 230-249.
- Creese, Gillian (2007). From Africa to Canada: Bordered Spaces, Border Crossings, and Imagined Communities, dans Vijay Agnew (dir.), *Interrogating Race and Racism*, Toronto: University of Toronto Press, 352-385.
- (2006). Racializing Work/Reproducing White Privilege, dans Shalla, Vivian (dir.), *Working in Global Era. Canadian Perspectives, Second Edition*, Toronto: Canadian Scholars' Press Inc., 181-212.

- (2005). *Negotiating Belonging : Bordered Spaces and Imagined Communities in Vancouver, Canada*, *Research on Immigration and Integration in the Metropolis*, Working Paper Series, Vancouver Centre for Excellence, (5-6), janvier. Récupéré le 22 mai 2013 de <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2005/WP05-06.pdf>
- Davis, Darren W. (1997). The Direction of Race of Interviewer Effets among African-Americans : Donning the Black Mask, *American Journal of Political Science*, 41(1), 309-322.
- Desjardins, Dawn et Kristen Cornelson (2011). *Immigrants labour market outcomes in Canada. The benefits of addressing wage and employment gaps*, RBC Economics Research, décembre. Récupéré le 20 juin 2012 de <http://www.rbc.com/newsroom/pdf/1219-2011-immigration.pdf>
- Dietz, Joerg, Victoria M. Esses, Chetan Joshi et Caroline Bennett-AbuAyyash (2009). *The evaluation of immigrants' credentials: The roles of accreditation, immigrant race, and evaluator biases*, Working Paper no 18, Canadian Labour Market and Skills Researcher Network (CLSRN). Récupéré le 12 avril de <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers/CLSRN%20Working%20Paper%20no.%2018%20-%20Dietz%20and%20Esses.pdf>
- Dion, Kenneth L. (2002). The social psychology of perceived prejudice and discrimination, *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 43(1), 1-10.
- Dubreuil, Benoit et Guillaume Marois (2011). *Le remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*, Montréal : Boréal.
- Eid, Paul (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), Québec, mai. Récupéré le 1^{er} juin 2012 de http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf
- (2009). La ferveur religieuse et les demandes d'accommodement religieux. Une comparaison intergroupe, dans Eid, Paul, Pierre Bosset, Micheline Milot et Sébastien Lebel-Grenier (dir.), *Appartenances religieuses, appartenances citoyennes. Un équilibre en tension*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 283-323.
- (2007). *Being Arab. Ethnic and Religious Identity Building among Second Generation Youth in Montreal*, Montréal et Kingston: McGill-Queen's University Press.
- (2004). Être « Arabe » à Montréal: réceptions et ré-appropriations d'une identité socialement compromise, dans Jean Renaud, Annick Germain et Xavier Leloup (dir.), *Racisme et discrimination : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 149-171.

- Ellisen, Christopher G., Michael J. McFarland, Neal Krause (2011). Measuring Religiousness Among Older African American : Exploring Race-of-Interviewer Effects, *Review of Religious Research*, 53(1), 65-84.
- Eriksen, Thomas Hylland (2010a). Guiberneau, Montserrat et John Rex (dir.), *The Ethnicity Reader. Nationalism, Multiculturalism & Migration* (2^e édition). Cambridge: Polity Press, 46-53.
- (2010b). *Ethnicity and Nationalism. Anthropological Perspectives* (3^e édition). New York: Pluto Press.
- Esses, Victoria M., Joerg Dietz, Caroline Bennett-AbuAyyash et Chetan Joshi (2007). Prejudice in the workplace: The role of bias against visible minorities in the devaluation of immigrants' foreign-acquired qualifications and credentials, *Canadian Issues/Thèmes Canadiens*, printemps, 114-118.
- Fenton, Steve (2003). *Ethnicity*, Cambridge: Polity Press.
- Fiske, Susan T. (2004). *Social Beings : A Core Motives Approach in Social Psychology*, Hoboken: Wiley.
- Fortin, Marie-Fabienne (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives* (2^e édition). Montréal : Chenelière éducation.
- Frenette, Marc et René Morissette (2003). *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*, Direction des études analytiques : documents de recherche, no. 11F0019MIF - no 215, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://publications.gc.ca/Collection/Statcan/11F0019MIF/11F0019MIF2003215.pdf>
- Gagnon, Alain G. et Raffaele Iacovino (2005). Interculturalism: expanding the boundaries of citizenship, dans Ramon Máiz et Ferran Requejo (dir.), *Democracy, Nationalism and Multiculturalism*, Londres et New York: Frank Cass Publishers, 25-42.
- Gagnon, Alain G. (2000). Plaidoyer pour l'interculturalisme, *Possibles*, 24(4), 11-25
Récupéré le 10 décembre 2013 de http://classiques.uqac.ca/contemporains/gagnon_alain_g/plaidoyer_interculturalisme/plaidoyer_interculturalisme.pdf
- Galabuzi, Grace-Edward (2012). Employment Equity as "Felt Fairness": The Challenge of Building an Inclusive Labour Market, *Canadian Diversity*, 9(1), hiver, 22-28.
- (2006a). *Canada's Economic Apartheid. The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*, Toronto: Canada's Scholar Press.

- (2006b). Race, Racialization and Multiculturalism, *Canadian Diversity, Best Practices in Countering Racism in the Workplace*, printemps, édition. spéciale Thirty-Five Years of Canadian Multiculturalism 1971-2006: Issues, Ideas and Insights, 29-31.
- Galarneau, Diane et René Morissette (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises, *L'emploi et le revenu en perspective, Perspective*, 9(12), décembre. Produit no 75-001-X, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2008112-fra.pdf>
- Geisser, Vincent (2003). *La nouvelle islamophobie*, Paris : La Découverte.
- Gilmore, Jason (2008). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance*. Série d'analyse de la population active immigrante, no 71-606-X, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2008002-fra.pdf>
- Girard, Magali, Michael Smith et Jean Renaud (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration, *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 33(4), 791-814.
- Gordon, Milton (1964). *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origin*, Oxford: Oxford University Press.
- Gouvernement du Québec (1991). *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall)*. Récupéré le 3 mars de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Accord-canada-quebec-immigration-francais.pdf>
- Guillaumin, Colette (2002). *L'idéologie raciste*, Paris : Gallimard.
- (1994). Race, dans *Pluriel recherches*, Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques, cahier no 2, Paris : L'Harmattan, 61-67.
- Guo, Shibao (2007). Tracing the roots of non-recognition of foreign credentials, *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, printemps, 36-38.
- Hadj-Moussa, Ratiba (2000). Indétermination, appartenance et identification : penser l'identité, dans Andrée Fortin (dir.), *Produire la culture, produire l'identité?*, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 219-243.
- Hagendoorn, Louk (1993). Ethnic Categorization and outgroup exclusion: cultural values and social stereotypes in the construction of ethnic hierarchies, *Ethnic and Racial Studies*, 16, (1), 26-51

- Hamilton, Leah K. (2011). *A model of perceived underemployment among immigrants in Canada*, (Thèse de doctorat en psychologie). Récupéré de Western libraries, University of Western Ontario Electronic Thesis and Dissertation Repository <http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1357&context=etd>
- Hawthorne, Lesleyanne (2007). Foreign Credential Recognition and Assessment : An Introduction, *Canadian Issues/Thèmes Canadiens*, printemps, 3-13.
- Hayani, Ibrahim (1999). Arabs in Canada : Assimilation or Integration, dans Suleiman, M. W. (dir.), *Arabs in America. Building a New Future*, Philadelphie : Temple University Press, 284-303.
- Helly, Denise (2004). Le traitement de l'Islam au Canada. Tendances actuelles, *Revue européenne des migrations internationales*, 20(1), 47-73.
- Hou, Feng et Simon Coulombe (2010). Earnings Gaps for Canadian-Born Visible Minorities in the Public and Private Sectors, *Canadian Public Policy / Analyses de politiques*, 36(1), mars, 29-43.
- Canada. Chambres des communes (1971, 8 octobre), *House of Commons Debates*, Ottawa, 28^e legislature, 3^e session, vol. 8. Récupéré de http://parl.canadiana.ca/view/oop.debates_HOC2803_08/811?r=0&s=1
- Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Immigrants selon le pays de naissance, Québec, 2008-2012*, [Tableau statistique]. Version mise à jour le 6 août 2013. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/603.htm>
- Jasinskaya-Lahti, Inga, Karmela Liebkind et Erling Solheim (2009). To Identify or Not to Identify? National Disidentification as an Alternative Reaction to Perceived Ethnic Discrimination, *Applied Psychology*, 58(1), 105-128.
- Jenkins, Richard (1997). *Rethinking Ethnicity. Arguments and Explorations*, Londres: Sage Publications.
- (1986). *Racism and Recruitment: Managers, Organisations and Equal Opportunity in the Labour Market*, Cambridge, Cambridge University Press
- Juteau, Danielle (2008). *Rapports de sexe, frontières ethniques et identités nationales*, Rapport final préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. Récupéré le 22 octobre de <http://www.accommodements-quebec.ca/documentation/rapports/rapport-10-juteau-danielle.pdf>
- (2002). The Citizen Makes an Entrée : Redefining the National Community in Quebec, *Citizenship Studies*, 6(4), 441-458.

- (1999). *L'ethnicité et ses frontières*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- (1994). Multiculturalisme, interculturalisme et production de la nation, dans Fourier, Martine et Geneviève Vermès (dir.), *Ethnicisation des rapports sociaux. Racismes, nationalismes, ethnicismes et culturalismes*, Paris : L'Harmattan, 55-72.
- Juteau, Danielle (dir.) (2003). *La différenciation sociale: modèles et processus*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Kanchan, Chandra (2006). What is Ethnic Identity and Does It Matter?, *Annual Review of Political Science*, 9, 397-424.
- Kastoryano, Riva (2005). *Les codes de la différence : race, origine, religion, France, Allemagne, États-Unis*, Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Kivisto, Peter et Paul R. Croll (2012). *Race and Ethnicity : The Basics*, New York: Routledge.
- Krysen, Maria et Mick P. Couper (2003). Race in the Live and the Virtual Interview: Racial Deference, Social Desirability, and Activation Effects in Attitudes Surveys, *Social Psychology Quarterly*, 66(4), Special Issue: Race, Racism, and Discrimination, 364-383.
- Labelle, Micheline (2010). *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Lamont, Michèle et Virág Molnár (2002). The Study of Boundaries in the Social Sciences, *Annual Review of Sociology*, 28, 167-195.
- Lenoir-Achdjian, Annick, Sébastien Arcand, Denise Helly, Isabelle Drainville et Michèle Vatz Laaroussi (2009). Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. Une Question de perspective, *Choix*, Institut de recherche en politique publiques (IRPP), 15(3), mars.
- Lenoir-Achdjian, Annick et Sébastien Arcand (2010). De l'interprétation plurielle du projet migratoire des Maghrébins du Québec : le soutien à l'insertion en emploi et ses conséquences , *Nos diverses cités*, (7), 71-76. Récupéré le 11 octobre 2012 de http://canada.metropolis.net/pdfs/ODC_vol7_spring2010_f.pdf
- Lentin, Alana et Gavan Titley (2011). *The Crises of Multiculturalism. Racism in a Neoliberal Age*, London: New York, Zed Books.
- Lentin, Alana (2005). Replacing "race", Historicizing "Culture" in Mutliculturalism, *Patterns of Prejudice*, 39(4), 379-396.
- Li, Chris, Ginette Gervais et Aurélie Duval (2006). *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*. Analyses en bref, no. 11-621-MIF- no 039, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28

novembre 2013 de <http://publications.gc.ca/collections/Collection/Statcan/11-621-M/11-621-MIF2006039.pdf>

- Li, Peter S. (2008). The Role of Foreign Credential and Ethnic Ties in Immigrants' Economic Performance, *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 33(2), 291-310.
- (2003). Les minorités visibles dans la société canadienne : les défis de la diversité raciale, dans Juteau, Danielle, *La différenciation sociale: modèles et processus*, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, 121-154.
 - (2001). The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials, *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 27(1), 23-38.
 - (1998). The Market Value and Social Value of Race, dans Satzewich, Vic (dir.), *Racism and Social Inequality in Canada*, Toronto: Thompson Educational Publishing, 113-130.
- Lindsay, Colin (2007). *La communauté arabe au Canada 2001*. Profils de communautés ethniques au Canada, no. 89-621-XIF – no 9, au catalogue de Statistique Canada. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-621-x/89-621-x2007009-fra.pdf>
- Loveman, Mara (1999). Is "Race" Essential?, *American Sociological Review*, 64(6), 891-898. Récupéré le 12 avril 2013 de <http://itp.wceruw.org/Loveman%20Is%20Race%20Essential.pdf>
- Massey, Douglas et Magaly Sánchez R. (2010). *Brokered Boundaries. Creating Immigrant Identity in Anti-Immigrant Times*, New York: Russel Sage Foundation.
- Massey, Douglas (2008). *Categorically Unequal: The American Stratification System*, New York: Russel Sage Foundation.
- McAndrew, Marie (2007). Québec Immigration, Integration and Intercultural Policy: A Critical Assessment, *Indian Journal of Federal Studies*, 15(1), 1-18.
- McNamee Stephen J. et Robert K. Miller (2009). *The Meritocracy Myth* (2^e édition). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Meer, Nasar et Tariq Modood (2012). How does Interculturalism Contrast with Multiculturalism?, *Journal of Intercultural Studies*, 33(2), 175-196.
- Miles, Robert (1989). *Racism*, Londres et New York: Routledge.
- Miles, Matthew B. et A. Michalel Huberman (2003). *Analyse des données qualitatives* (2^e édition). Traduction de Martine Hlady Rispal, Paris : De Boeck.
- Québec. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). (2012). *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2009 et 2010*, Les données de l'Enquête sur la population active (EPA), Récupéré de

<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail20092010.pdf>

- (2011, mars). *Caractéristiques de l'immigration au Québec – Statistiques*, Récupéré de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/developpement-durable-20122015.pdf>
 - (2010). *Portrait statistique de la population d'origine ethnique maghrébine recensée au Québec en 2006*, Récupéré de <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-maghrebine-2006.pdf>
 - (2008, mars). *Pour enrichir le Québec. Intégrer mieux. Une réponse spécifique aux besoins des Québécois originaires du Maghreb*. Récupéré de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/mesures/Mesures-Integration-BrochureMaghreb2008Maghreb.pdf>
- Modood, Tariq (2009). Différence, multiculturalisme et égalité, dans Seymour, Michel (dir.), *La Reconnaissance dans tous ses états. Repenser les politiques de pluralisme culturel*, Montréal : Québec Amérique.
- (2007) *Multiculturalism*, Cambridge: Polity Press.
 - (2003). Muslims and the Politics of Difference, *Political Quarterly*, 74(1), 100-115.
- Moghissi, Haideh, Saeed Rahnema et Mark J. Goodman (2009). *Diaspora by Design. Muslim Immigrants in Canada and Beyond*, Toronto: University of Toronto Press.
- Morey, Peter et Amina Yaquin (2011). *Framing Muslims. Stereotyping and Representation after 9/11*, Cambridge: Harvard University Press.
- Observatoire des discriminations (2006). Baromètre des discriminations. Récupéré le 25 novembre 2013 de <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/spip.php?rubrique5>
- Oreopoulos, Philip (2009). *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labour Market? A Field Experiment with Six Thousands Résumés*, Metropolis British Columbia, Working paper series, no 9-03, mai. Récupéré le 27 août 2012 de http://www.alphaweb.org/files/CWMOH_JC_June2010.pdf
- Oreopoulos, Philip et Diane Dechief (2011). *Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver*, Metropolis British Columbia, Working Paper Series, no. 11-13, septembre. Récupéré le 27 août 2012 de <http://www.mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-13.pdf>
- Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) (2012a). *Perspectives des migrations internationales 2012*, Éditions OCDE. Récupéré le 10

- janvier 2013 de <http://www.oecd-ilibrary.org.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/docserver/download/8112072e.pdf?expires=1385751010&id=id&accname=ocid177146&checksum=297A759D437F6FE4DF6D1ED6F3F6B2E0>
- (2012b). *Trouver ses marques : Les indicateurs de l'OCDE sur l'intégration des immigrants 2012*, Éditions OCDE. Récupéré le 10 janvier 2013 de <http://www.oecd-ilibrary.org.proxy.bibliotheques.uqam.ca:2048/docserver/download/8112052e.pdf?expires=1385752611&id=id&accname=ocid177146&checksum=CDA91500598356F6C349F59621762E52>
 - (2011). Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent?, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Éditions OCDE, 213-262. Récupéré le 16 avril 2013 de <http://www.oecd.org/fr/els/emp/EMO%202011%20Chap%204%20FR.pdf>
 - (2007). Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrants et les pays d'accueil, *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI – Édition 2007*, Éditions OCDE, 141-170. Récupéré le 16 avril 2013 de <http://www.oecd.org/fr/els/mig/38832724.pdf>
- Oueslati, Bechir, Micheline Labelle et Rachad Antonius (2006). Incorporation citoyenne des Québécois d'origine arabe : conceptions, pratiques et défis, *Les cahiers du CRIEC*, octobre, UQAM.
- Pager, Devah et Hana Shepherd (2008). The Sociology of Discrimination : Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets, *Annual Review of Sociology*, 34, 181-209.
- Paillé, Pierre et Alex Mucchielli (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2^e éd.). Paris : Armand Colin.
- Pendakur, Krishna et Ravi Pendakur (2012). The Colour of Money Redux : Immigrant/Ethnic Earnings Disparity in Canada 1991-2006, Working Paper. Récupéré le 12 février 2013 de <http://www.sfu.ca/~pendakur/colour%20of%20money%20redux%20all%20tabs%20and%20figs.pdf>
- (2011). Colour By Numbers : Minority Earnings in Canada 1996-2006, Working Papers Series, Metropolis British Columbia, no. 11-05. Récupéré le 12 février 2013 de <http://www.mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-05.pdf>
 - (2007). Colour My World : Have Earnings Gaps for Canadian-Born Ethnic Minorities Changed over Time ?, dans Agnew, Vijay (dir.), *Interrogating Race and Racism*, Toronto: University of Toronto Press, 139-171.

- (1998). The Colour of Money : Earnings Differentials among Ethnic Groups in Canada, *The Canadian Journal of Economics*, 31(3), 518-548.
- Piché, Victor, Jean Renaud et Lucie Gingras (2002). L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale, *Population*, 57(1), 63-89.
- Picot, Garnett et Arthur Sweetman (2012). « Making it in Canada. Immigration Outcomes and Policies », IRPP Study, no. 29, 42 p., http://www.irpp.org/pubs/IRPPstudy/IRPP_Study_no29.pdf
- (2005). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005*. Direction des études analytiques : documents de recherche, no 11f0019MIF – no 262, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2005262-fra.pdf>
- Plante, Johanne (2011). *Intégration des immigrants formés à l'étranger au marché du travail canadien : facteurs déterminants de la réussite*. Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, no 81-595-M – no 094, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2011094-fra.pdf>
- (2010). *Caractéristiques et résultats sur le marché du travail des immigrants formés à l'étranger*. Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, no 81-595-M – no 084, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2010084-fra.pdf>
- Poole, Elizabeth (2002). *Reporting Islam. Media Representations and British Muslims*, Londres: Tauris.
- Portes, Alejandro et Rubén G. Rumbault (2006). *Immigrant America : A Portrait*, Berkeley: University of California Press.
- Potvin, Maryse (2010). Discours sociaux et médiatiques dans le débat sur les accommodements raisonnables, *Nos diverses cités*, no. 7, 83-89.
- Poupart, Jean (1997). L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques, dans Poupart, Jean, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-Henri Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro Pires, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- Poutignat, Philippe (1994). La problématique de l'ethnicité : du groupe ethnique à l'organisation sociale des différences culturelles, dans Claudine Labat et Geneviève Vermès (dir.), *Cultures ouvertes. Sociétés interculturelles. Du contact à l'interaction*, Volume 2, Paris : L'Harmattan, 147-159.

Poutignat, Philippe et Streiff-Fenart, Jocelyne (2008). *Théories de l'ethnicité*, Paris : Presses Universitaires de France, Quadrige.

Preston, Valerie, Jeanette Chua, Mai Phan, Stella Parl, Philip Kelly et Maryse Lemoine (2011). *What are Immigrants' Experiences of Discrimination in the Workplace?*, Toronto Immigrant Employment Initiative (TIEDI), Rapport Analytique TIEDI 21. Récupéré le 10 août 2012 de <http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport21.pdf>

Ray, Brian et Valerie Preston (2009). Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research, *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 7(3), 228-249.

Reitz, Jeffrey G., (2011a). *Pro-immigration Canada. Social and Economic Roots of Popular Views*, IRPP Study, no. 20, Montreal, Québec, octobre. Récupéré le 10 juin 2012 de <http://www.irpp.org/assets/research/diversity-immigration-and-integration/pro-immigration-canada/IRPP-Study-no20.pdf>

– (2011b). Taxi Driver Syndrome, *Literacy Review of Canada*. Récupéré le 20 septembre 2011 de <http://reviewcanada.ca/magazine/2011/03/taxi-driver-syndrome/>

– (2010). Selecting Immigrants For the Short Term : Is it Smart in the Long Run?, *Options politiques*, juillet-août, 12-16.

– (2007a). Immigrant Employment Success in Canada, Part I : Individual and Contextual Causes, *Journal of International Migration and Integration*, 8(1), 11-36.

– (2007b), Immigrant Employment Success in Canada, Part 2 : Understanding the Decline, *Journal of International Migration and Integration*, 8(1), 37-62.

– (2005). Tapping Immigrants' Skills. New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy, *Choices*, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), 11(1).

– (2001). Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market : Implications of Human Capital Research, *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), 579-613.

– (1988). Less Racial Discrimination in Canada, or Simply Less Racial Conflict?: Implications of Comparisons with Britain, *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 14(4), 424-441.

Reitz, Jeffrey G. et Rupa Banerjee (2007). Racial Inequality, Social Cohesion, and Policy Issues in Canada, dans Keith Banting, Thomas J. Courchene, et F. Leslie Seidle (dir.), *Belonging? Diversity, Recognition and Shared Citizenship in Canada*, Montréal: Institute for Research on Public Policy, 489-545.

- Renaud, Jean et Tristan Cayn (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Étude réalisée pour le compte du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Récupéré le 28 juin 2012 de http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/accesEmploiQualifie_RapportRenaudCayn.pdf
- Renaud, Jean et Laetitia Martin (2006). Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés, Communication, 74^e colloque de l'ACFAS : Le savoir trame de la modernité, Montréal, 16 mai, Récupéré le 5 juillet 2012 de http://im.metropolis.net/actualites/Renaud_Martin_Origines_nationales_et_marche_du_travail.pdf
- Reskin, Barbara F. (2003). Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality, *American Sociological Review*, 68, février, 1-21.
- (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination, *Contemporary Sociology*, 29(2), 319-328.
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Indicateurs de mieux-être au Canada, Apprentissage – Niveau de scolarité, Récupéré le 6 juillet 2012 de http://www4.hrsdc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=29#M_5
- Rhodes, P. J. (1994). Race-of-Interviewer Effects : A Brief Comment, *Sociology*, British Sociological Association, 28(2), 547-558.
- Robin, Régine (2011). *Nous autres, les autres*, Montréal : Boréal.
- Rocher, François, Micheline Labelle, Ann-Marie Field et Jean-Claude Icart (2007). *Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : Généalogie d'un néologisme*. Rapport présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliés aux différences culturelles (CCPARDC), Montréal, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, UQAM. Récupéré le 10 octobre 2012 de http://www.criec.uqam.ca/Page/Document/textes_en_lignes/interculturalisme.pdf
- Roques, Martine (2004). Chômage et santé psychologique : synthèse et perspective, dans Bonardi, Catherine, Nicolas Gregori, Jean-Yves Ménard et Nicolas Roussiau (dir.), *Psychologie sociale appliquée. Emploi, travail, ressources humaines*, Paris: In Press, 53-73.
- Schmitt, Michael T. et Nyla R. Branscombe (2002). The Meaning and Consequences of Perceived Discrimination in Disadvantaged and Privileged Social Groups, *European Review of Social Psychology*, 12(1), 167-199.
- Simon, Pierre-Jean (2006). *Pour une sociologie des relations interethniques et des minorités*, Rennes : Presses universitaires de Rennes.

- Skuterud, Mikal (2010). The Visible Minority Wage Gap Across Generations of Canadians, *Canadian Journal of Economics*, 43(3), 860-881.
- Statistique Canada. [s.d.]. *Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et le pays de naissance*, [Tableau sommaire], Version mise à jour le 4 janvier 2013. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labor92a-fra.htm>
- Sweetman, Arthur (2004). *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*. Direction des études analytiques : documents de recherche, no 11F0019MIF – no 234, au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 28 novembre 2013 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2004234-fra.pdf>
- Taran, Patrick A., Roger Zegers de Beijl et I. McClure (2004). Challenging discrimination in employment : A summary of research and a typology of measures, *International Migration Paper no. 68*, Genève, Suisse, OIT. Récupéré le 7 mai 2013 de <http://www.globalmigrationpolicy.org/articles/integration/Discrimination%20in%20Employment-%20summary%20of%20research%20&%20typology%20of%20measures,%20TARAN,%20Zegers%20de%20Beijl,%20McClure%20ILO%202004.pdf>
- Taylor, Charles (2012). Interculturalism or multiculturalism?, *Philosophy and Social Criticism*, 38, (4-5), p. 413-423.
- (2009). *Multiculturalisme. Différence et démocratie*, Paris : Éditions Flammarion, traduction. Denis-Armand Canal.
- Teelucksingh, Cheryl et Grace-Edward Galabuzi (2005). *Working Precariously: The impact of race and immigrants status on employment opportunities and outcomes in Canada*, Centre For Social Justice, The Canadian Race Relations Foundation, mai. Récupéré le 21 octobre 2011 de <http://www.socialjustice.org/uploads/pubs/WorkingPrecariously.pdf>
- Tilly (1998). *Durable Inequality*, Berkeley: University of California Press.
- Tomakovic-Devey, Donald, Melvin Thomas et Kecia Johnson (2005). Race and the Accumulation of Human Capital across the Career : A Theoretical Model and Fixed-Effects Application, *American Journal of Sociology*, 111(1), 58-89.
- Vatz-Laaroussi, Michèle (2008). Du Maghreb au Québec : accommodements et stratégies, *Travail, genre et sociétés*, (20), novembre, 47-65. Récupéré le 15 mai 2013 de <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2008-2-page-47.htm>

- Verkuyten, Maykel et Ali Aslan Yildiz (2007). National (Dis)identification and Ethnic and Religious Identity : A Study Among Turkish-Dutch Muslims, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(10), 1448-1462.
- Wald, Steven et Tony Fang (2008). Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market : Evidence from the Workplace and Employee Survey, *Canadian Public Policy*, 34(4), 457-479.
- Waters, Mary (1990). *Ethnic Options : Choosing Identities in America*, Berkeley: University of California Press.
- Weber, Max (1971). Les relations communautaires ethniques, *Économie et société*. Tome 2, Paris : Plon, 124-144.
- Wieviorka, Michel (1998). *Le racisme, une introduction*, Paris : La Découverte / Poche.
- Wimmer, Andreas (2013). *Ethnic Boundary Making. Institutions, Power, Networks*, Oxford: Oxford University Press.
- (2009). Herder's Heritage and the Boundary-Making Approach: Studying Ethnicity in Immigrant Societies, *Sociological Theory*, 27(3), 244-270.
 - (2008a). The Making and Unmaking of Ethnic Boundaries: A Multilevel Process Theory, *American Journal of Sociology*, 113, 970-1022.
 - (2008b). Elementary strategies of ethnic boundary making, *Ethnic and Racial Studies*, 31(6), septembre, 1025-1055.
- Winter, Elke (2011). *Us, Them, and Others. Pluralism and National Identity in Diverse Societies*, Toronto: University of Toronto Press.
- 2004, *Max Weber et les relations ethniques. Du refus du biologisme racial à l'État multinational*, Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Zhu, Nong et Alain Bélanger (2010). *L'emploi et le revenu des immigrants à Montréal : analyse des données du recensement de 2006*, INRS-UCS, Emploi Québec, Rapport no. 3, juin. Récupéré le 2 juin 2012 de http://www.emploi-metropole.org/publications/clienteles_imm_rapport3.pdf
- Zhu, Nong et Saïd Aboubacar (2010). La discrimination dans le revenu et l'intégration des immigrants au Canada, dans Degavre, Florence, Donatienne Desmette, Éric Mangez, Marthe Nyssens et Pierre Reman (dir.), *Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise? Regards interdisciplinaires*, Cahiers du CIRTES, no. 4, Louvain-la-Neuve : Presses Universitaires de Louvain, 393-414.